

Carta de Renovación del Compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Por tercer año consecutivo presentamos nuestro informe de progreso. A través del mismo manifestamos nuestra firme voluntad de renovar el compromiso de Cables de Comunicaciones con los 10 principios del Pacto Mundial, promoviendo los mismos entre nuestros grupos de interés y esfera de influencia.

De acuerdo con nuestro compromiso voluntario de transparencia y comunicación con nuestros grupos de interés, entendemos el Informe de Progreso como una herramienta de comunicación que contribuye al establecimiento de relaciones basadas en la colaboración y la confianza.

Durante el año 2012 hemos seguido trabajando en la implantación de los Principios del Pacto Mundial. En este Informe de Progreso aparecen reflejados nuestros avances en el ámbito social, económico, ambiental y de buen gobierno.

Durante este año, nos hemos adherido al Chárter de la Diversidad fomentando nuestro compromiso con los principios de igualdad, favoreciendo un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción.

Para el año 2013 nos hemos propuesto trabajar en favor de la normalización de la discapacidad en el ámbito laboral, sensibilizando a la plantilla en este tema y desarrollando actuaciones concretas con este fin. Vamos a continuar nuestra política de contratación en colectivos en situación de exclusión social.

Apostamos firmemente por un desarrollo sostenible y la ecoeficiencia de nuestros procesos. Por ello, este año nos hemos propuesto reducir el consumo de colorantes en nuestros procesos productivos y evitar derrames de productos químicos en nuestras instalaciones.

Una vez más aprovechamos la presentación de nuestro informe de progreso para reafirmar el compromiso por parte de Cables en el apoyo, divulgación y respeto de los diez Principios de Pacto Mundial.

Fdo. D. José Luis Carnicero Giménez de Azcárate
Director General

Zaragoza a 3 de octubre de 2013

Información general de la empresa Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L.

Cables de Comunicaciones Zaragoza, S.L. fue construida en 1971, inaugurándose oficialmente el 11 de diciembre del mismo, dedicándose al diseño, fabricación y comercialización de cables para telecomunicación, transmisión de señales y fibra óptica. Son más de cuarenta años en los que CCZ ha contribuido en el desarrollo y extensión de las infraestructuras de telecomunicaciones en España, Europa y en otros muchos países. Desde su fundación, compañías operadoras de más de cincuenta países de los cinco continentes le han confiado la fabricación de sus cables.

Desde el 2000 pertenece al grupo Aberdare Cables, que está integrado en el grupo Altron, uno de los grupos empresariales más importantes de Sudáfrica.

CCZ actualmente desarrolla toda su actividad en el municipio de Zaragoza, en el Polígono Industrial de Malpica, sobre una superficie de 77.000 m², que albergan la planta de producción, oficinas y almacenes. Cuenta con una plantilla de 180 trabajadores.

El interés prioritario por incorporar la tecnología más moderna y la apuesta continua por la seguridad y salud de sus trabajadores ha convertido a Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L. en un centro industrial moderno capaz de atender las demandas de un mercado especialmente exigente. En este sentido, CCZ ha apostado fuertemente por la adopción de Sistemas de Gestión normalizados (normas ISO9001:2008 e ISO14001:2004) y por la utilización del Modelo EFQM de Excelencia como herramienta de auto evaluación y mejora continua en todas sus áreas.

La trayectoria de éxito de Cables de Comunicaciones Zaragoza se basa en una organización eficiente, una gestión dinámica y emprendedora, y en equipo humano profesional, motivado y comprometido con los objetivos y valores de la empresa. Todo ello movido por el objetivo del alcanzar la excelencia en los productos y servicios de la compañía.

Como fabricantes de cables de telecomunicaciones y señalización nuestra misión es incrementar el valor de la empresa para los accionistas, ofreciendo a nuestros clientes nacionales y de exportación productos y servicios de calidad, en el plazo pactado y a un coste competitivo. Para conseguirlo, se cuenta con un equipo humano profesional, motivado y comprometido con los objetivos y valores de la empresa; todos juntos desarrollamos procesos de negocio y fabricación rápidos, flexibles y eficientes que mejoramos continuamente.

Aspiramos a superar el estatus de ser sólo un fabricante y llegar a ser un suministrador de referencia en el mercado internacional, para toda clase de cables y servicios relacionados.

¿Por qué nos caracterizamos?

Orientación al cliente. Nos esforzamos por conocer y satisfacer las necesidades de nuestros clientes, proporcionando un servicio rápido, eficaz y de calidad.

Compromiso con los resultados. Buscamos incrementa la rentabilidad del accionista, asegurando el cumplimiento de los compromisos adquiridos y de los objetivos de empresa establecidos.

Transparencia. Nuestro trabajo se basa en el respeto mutuo, la confianza y la honestidad.



Relevancia de las personas. Creemos firmemente en el trabajo en equipo, el desarrollo personal y profesional de las personas y en una comunicación abierta y eficaz. Rechazamos cualquier forma de discriminación.

Desarrollo sostenible. Asumimos la responsabilidad y el compromiso de armonizar las necesidades de las operaciones para poder evitar, reducir o controlar la contaminación del Medio Ambiente.

Información general de la entidad Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L

Dirección:	Polígono Malpica c/ D par 83 50016 Zaragoza
Dirección web:	http://www.cablescom.com
Alto cargo:	Jose Luis Carnicero Giménez de Azcarate Director General
Fecha de adhesión:	16/09/2010
Número de empleados:	180
Sector:	Industria
Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:	Fabricación de cables e hilos aislados (telecomunicación). Fibra óptica.
Ventas / Ingresos:	48.561.609,83 €
Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:	No
Grupos de Interés:	Clientes, Empleados, Proveedores
Países en los que está presente:	España
Alcance del informe de progreso:	Todos sus grupos de interés
Difusión informe de progreso	Internamente: Intranet corporativa
	Externamente: mailing, web empresa www.cablescom.com , Globalcompact y Red Española Pacto Mundial
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:	2012
Fecha Memoria anterior más reciente:	2011
Ciclo de presentación del Informe de Progreso:	Anual

Estrategia y gobierno

En el proceso de definición del contenido de este Informe ha intervenido el Comité de Dirección, determinando los aspectos más relevantes de acuerdo con los objetivos estratégicos de la empresa.

El proceso de definición del contenido de esta memoria, parte del análisis de la información relevante, que incluye a todos los grupos de interés: los clientes y mercado, los accionistas (Grupo Aberdare/Altron), las alianzas (proveedores y otras empresas o entidades), los empleados (personas de la organización) y la sociedad, mediante el seguimiento de las leyes

medioambientales y de prevención de riesgos laborales. Esta información relevante se obtiene por diferentes medios: encuestas e informes de satisfacción, visitas y reuniones con clientes, proveedores, consultas con los representantes de los trabajadores, aportaciones de los trabajadores, etc. El análisis de la misma corresponde al Comité de dirección para el establecimiento de las líneas de actuación de la compañía junto con la revisión anual de los progresos obtenidos en la implantación de los 10 principios.

Metodología:

Para la redacción del informe de progreso 2012 Cables de Comunicaciones hay elegido el formato libre basado en la metodología de años anteriores: diagnóstico, políticas, acciones, seguimiento y medición de impactos.

En este informe de progreso tratamos de reflejar los avances que hemos conseguido este año en relación a los diez principios y comunicarlos de manera eficiente a nuestros grupos de interés. Como punto de partida tomamos el Informe de progreso anterior. En ningún de los principios evaluados ha habido un retroceso y en todos los casos se han mantenido los objetivos alcanzados en los informes anteriores.

LOS DIEZ PRINCIPIOS

Principio 1: “Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia”

Principio 2: “Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”

Actualmente consideramos que no existe riesgo. Durante este año se ha incrementado la formación e información de los trabajadores en materia preventiva. Se garantiza un entorno de trabajo seguro y saludable. Se garantiza la protección de los derechos fundamentales así como la invulnerabilidad de los mismos.

Políticas:

Cables de Comunicaciones Zaragoza ha reforzado su compromiso con estos principios. Además de tenerlos expresamente recogidos en sus políticas de gestión, aparecen reflejados en nuestros Códigos de Conducta externo e internos.

Cables de Comunicaciones Zaragoza, a través de su Política de Recursos Humanos establece el marco de actuación base para la adecuada gestión de los recursos humanos de la empresa de acuerdo con la visión y valores de la misma.

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

La visión de CCZ en materia de recursos humanos pasa por mejorar la vida de sus empleados, impulsar su crecimiento, desarrollo y bienestar; potenciar el talento y valorar la diversidad, la iniciativa e innovación, propiciando el equilibrio entre la vida personal y profesional para lograr un progreso común. Entre los principios fundamentales de la misma, entendemos las relaciones humanas basadas en

- Respeto y confianza: cualquier forma de intolerancia, acoso o discriminación será considerada como la expresión de una falta de respeto y no será permitida. Este principio se aplicará a todos los niveles y en toda circunstancia, sin excepción alguna.
- CCZ garantizará la igualdad de oportunidades y de trato así como la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social para todo su personal y para todos los candidatos que participen en un proceso de selección. **Tiene como principios inspiradores lo dispuesto en los Título I, Capítulo II de la CE, Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y Estatuto de los Trabajadores.**

Además de nuestras políticas de gestión, existe una Política de RRHH que recoge expresamente los dos principios que nos ocupan. Durante este año, hemos continuado trabajando a favor de la el respeto y protección de los Derechos Fundamentales.

La formación también constituye uno de los pilares básicos de la gestión de las personas en nuestra compañía. Es parte integrante de nuestra cultura de empresa apoyar e incrementar la formación y el aprendizaje. Todos los trabajadores deben ser conscientes de la necesidad de mejorar permanentemente sus aptitudes y conocimientos. CCZ desarrolla programas de formación apropiados basados, dentro de lo posible, en un aprendizaje activo. Incumbe a cada responsable evaluar los progresos realizados después de una formación.

La prevención de riesgos laborales es una de las áreas más importantes para CCZ y este esfuerzo ha supuesto la obtención de unos resultados satisfactorios en la gestión de la prevención de riesgos laborales. CCZ se guía por su Política de Prevención de Riesgos Laborales aprobada en el año 2008. La participación de los trabajadores (a través de sus representantes) en aquellos aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo, no es un simple requerimiento legal para CCZ, sino que constituye un apoyo fundamental para que la prevención de riesgos laborales se integre y evolucione en la empresa, de forma activa y consensuada. Un ejemplo de ello es la constitución y funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Hemos ratificado pública y voluntariamente nuestra adhesión al Chárter de la Diversidad. Queremos fomentar nuestro compromiso con:

- Los principios fundamentales de igualdad
- Comportamiento de respeto al derecho de la inclusión de todas las personas independientemente de sus perfiles diversos, en el entorno laboral y en la sociedad.
- Implementación de políticas concretas para favorecer un entorno laboral libre de prejuicios en materia de empleo, formación y promoción
- Fomento de programas de no-discriminación hacia grupos desfavorecidos

Con el objetivo de medir nuestros avances en este campo y la percepción que de ellos tienen nuestros trabajadores, hemos modificado las encuestas de clima laboral y las encuestas de desvinculación incluyendo ítems relativos a igualdad, compromiso de la empresa con los derechos fundamentales y con su entorno. La valoración por parte de los empleados ha sido de 7.49 sobre 10. Valoración por encima de la media de la encuesta (7.00)

¿La prevención de riesgos forma parte de la cultura y funcionamiento de la empresa?	7,71
¿Considera adecuada la formación, comunicación e información en materia de Prevención de Riesgos Laborales?	7,64
¿Considera que los medios aportados por la empresa para la prevención de riesgos (equipos de protección individual, evaluaciones, Servicio médico, etc.) son adecuados?	7,68
¿Te consideras participe de la actividad preventiva de la empresa?	7,24
¿Consideras que las personas de la empresa son conscientes y responsables de su participación en la seguridad de todos?	7,02
¿Se siente orgulloso de pertenecer a Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L?	7,03
¿Considera que Cables de Comunicaciones es responsable con el Medio Ambiente?	7,37
¿Considera que CCZ es una empresa socialmente responsable?	7,20
¿Considera que CCZ es una empresa comprometida con el respeto a los derechos humanos?	7,49

Valoración global de la encuesta de clima laboral 2012

7,00

Este año hemos realizado una revisión de nuestro código de Conducta externo ampliando su alcance a todos nuestros grupos de interés: trabajadores, proveedores y clientes. El código de conducta externo, constituye una declaración expresa del comportamiento social, ético y medioambiental al que nos comprometemos y que pretendemos encontrar en nuestros socios de negocio.



Código de Conducta Externo de Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L.

El presente Código de Conducta Externo establece los principios que los proveedores, contratistas y subcontratistas que contraten o deseen contratar sus productos o servicios con CCZSL tienen la obligación de cumplir y promover en su ámbito de actuación profesional.

CCZSL no contratará servicios ni comprará productos de proveedores que no tengan prácticas de trabajo éticas y ajustadas a los principios contenidos en este Código.

Este Código constituye una declaración expresa del comportamiento social, ético y medioambiental al que nos comprometemos y que pretendemos encontrar en nuestros socios de negocio. Se elabora como complemento indispensable y consustancial al Código de Conducta Interno de CCZSL.

Todos aquellos casos que no estén contemplados en el mismo se regirán por lo dispuesto en las normas y principios emanados de la Organización de Naciones Unidas.

Protección de los Derechos Humanos. No se contratará con proveedores, contratistas o subcontratistas que no tengan prácticas de trabajo éticas y aceptables conforme a los principios de la Organización Internacional del Trabajo y demás normas y principios de Naciones Unidas.

Protección trabajo infantil. No se permite el uso de empleo infantil por parte de los proveedores de CCZSL. Estos reconocerán el derecho de todos los niños a una infancia digna.

Prohibición de trabajo forzado, abuso o trato inhumano. No se permitirá ninguna forma de trabajo forzado o involuntario. No se tolerará en ningún caso, el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación, por parte de los proveedores de CCZSL.

Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva. Los proveedores de CCZSL deben respetar y garantizar a sus trabajadores los derechos legales de asociación y negociación colectiva, sin que de su ejercicio se puedan derivar consecuencias negativas.

Política de remuneraciones. Los proveedores garantizarán a sus trabajadores retribuciones que, como mínimo, sean las establecidas en la legislación vigente o, en su caso, acuerdos colectivos de aplicación. El número de horas de trabajo será razonable y conforme a las leyes aplicables en cada caso.

Eradicación de cualquier forma de corrupción, extorsión o soborno. Los proveedores de CCZSL deben asegurar el cumplimiento de las leyes locales, nacionales e internacionales. Rechazarán la corrupción en todas sus formas.

Se establecerá un entorno de trabajo seguro y saludable tomando para ello medidas necesarias para minimizar los riesgos del trabajo y accidentes laborales. Todos los proveedores de CCZSL deberán tener un lugar de trabajo e instalaciones seguras que cumplan con las disposiciones de seguridad e higiene vigentes.



Promovemos entre todos nuestros proveedores, **clientes** y empresas colaboradoras la adopción de pautas de actuación similares a las que se recogen en este Código de Conducta Externo. Se elabora como complemento indispensable y consustancial al Código de Conducta Interno de CCZSL.

El presente Código de Conducta Externo establece los principios que los proveedores, contratistas y subcontratistas que contraten o deseen contratar sus productos o servicios con CCZSL tienen la obligación de cumplir y promover en su ámbito de actuación profesional.

Durante este año hemos incrementado el número proveedores nacionales adheridos a nuestro código externo (100% de contratas y subcontratas).

Porcentaje de proveedores que disponen de un Sistema Certificado:

Total proveedores homologados	233
Proveedores con Certificado ISO 9001/ ISO 14001	108
% Proveedores con certificación	46%

Como objetivo para este año 2013, promover nuestro código externo entre nuestros clientes. Logrando la adhesión de un porcentaje importante de los mismos. Aprobar una política de compras que desarrolle la política general de compras del Grupo Altron.

Principio 3: “La entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

El convenio colectivo de Cables de Comunicaciones 2012-2013 reconoce y garantiza expresamente este principio. El alcance del mismo es a la totalidad de la plantilla. No existe riesgo de vulneración de este principio. Actualmente en Cables de Comunicaciones hay Comité de Empresa compuesto por las secciones sindicales de UGT y CCOO.

Políticas:

Reconocimiento expreso de los derechos sindicales en el convenio Colectivo de Cables de Comunicaciones 2013-2013, Código de Conducta Interno y Externo, Política de RRHH.

La Dirección de Cables de Comunicaciones, considera a los Sindicatos debidamente implantados en su empresa como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, además de por otros métodos, las necesarias relaciones entre trabajadores y empresario.

De igual forma declara respetar las atribuciones que por Ley tenga conferidas el Comité de Empresa y Secciones Sindicales debidamente acreditadas.

Se garantiza y facilita el ejercicio del derecho de reunión (art. 77 y 78 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). A los efectos anteriores, la compañía respeta el conjunto de derechos

conferidos por la Constitución y el ordenamiento laboral a todos los trabajadores, el que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical, todo ello fuera de horas de trabajo y sin que perturbe la normal actividad de la empresa.

También pone a disposición de los sindicatos más representativos y debidamente implantados en la empresa un lugar adecuado donde puedan insertar comunicaciones.

Los Delegados Sindicales y miembros del Comité de Empresa tendrán las funciones que les otorga el E.T. y la L.O.L.S.

Se amplía el crédito horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales de los Sindicatos más representativos dispondrán del crédito de 24 horas mensuales retribuidas por todos los conceptos, excepto el Presidente y Secretario del Comité que dispondrán de un crédito de 35 horas.

Con el fin de facilitar las funciones a los miembros del Comité de empresa y Delegados Sindicales de los Sindicatos más representativos, la Empresa posibilita la acumulación de las horas correspondientes al Crédito Sindical de cada Sindicato.

Acciones:

Se han concedido la totalidad de solicitud de acumulación de horas sindicales por parte de las dos secciones sindicales.

Se han realizado trimestralmente reuniones de Comité de Empresa y la Dirección de Cables de Comunicaciones para informar de la situación económica de la empresa y tratar todos los aspectos que el Comité considere relevante. Además de los diferentes canales de comunicaciones entre el Comité y la empresa (comisiones de formación, comedor, becas, etc.). Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud también se realizan periódicamente.

El trabajo con los representantes de los trabajadores es constante y diario.

Con el objeto de facilitar el ingreso de la cuota sindical, la empresa gestiona directamente a través de la nómina el pago de la cuota de afiliación de aquellos trabajadores que lo solicitan. En el año 2013, un 33% de los trabajadores ha hecho uso de este servicio.

Durante este año se han desarrollado un total de 36 reuniones de equipos de trabajo con los mandos, ampliándose las mismas a la totalidad de los trabajadores de producción. Se han incluido las áreas de fibra óptica y almacén. Del resultado de las mismas se coloca acta en el tablón de anuncios para conocimiento de todos los trabajadores.

Total horas formación 2012: 7.876,42 horas

Como objetivo para el año que viene, ampliar la frecuencia de las mismas. En la actualidad se realizan semestralmente.

Principio 4: “Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

En Cables de Comunicaciones no existe riesgo de trabajo forzoso. Es firme su compromiso con la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Políticas:

Expresamente se recoge en nuestro Código de conducta externo e interno la **Prohibición de trabajo forzado, abuso o trato inhumano**. No se permitirá ninguna forma de trabajo forzado o involuntario. No se tolerará en ningún caso, el castigo físico, el acoso sexual o racial, el abuso verbal o de poder ni ninguna otra forma de acoso o intimidación, por parte de los proveedores de CCZSL.

Consideramos que en nuestra organización no existe riesgo de trabajo forzoso. Garantizamos el cumplimiento de legalidad vigente en materia laboral y de seguridad e higiene en el trabajo.

En nuestra Política de RRHH, se refleja la necesidad de **Equilibrio entre trabajo y vida personal**: En CCZ pensamos que nuestros trabajadores deben lograr un buen equilibrio entre vida profesional y vida privada. Disponemos de condiciones de trabajo flexibles y estimulamos a los trabajadores a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional. Se basa en unas relaciones basadas en

- **Respeto y confianza**: cualquier forma de intolerancia, acoso o discriminación será considerada como la expresión de una falta de respeto y no será permitida. Este principio se aplicará a todos los niveles y en toda circunstancia, sin excepción alguna.

Acciones:

Se formalizan por escrito todos los contratos de trabajo, entregando una copia de los mismos a los representantes de los trabajadores. La comunicación de nuevas incorporaciones al Sistema Nacional de Seguridad Social se realiza con carácter previo a la incorporación o el mismo día. En ningún caso se ha realizado la comunicación de alta fuera de plazo.

Se exige como requisito previo a la prestación de cualquier servicio por parte de contratistas, subcontratistas o trabajadores autónomos, la adhesión y compromiso con este principio y con nuestro Código de Conducta Externo. Nuestro procedimiento interno de coordinación de actividades empresariales, exige la verificación del cumplimiento de legalidad vigente (seguros sociales, evaluaciones de riesgos, entrega de equipos de protección individual, reconocimientos médicos, etc.) por parte de nuestros proveedores con respecto a sus trabajadores.

Este año hemos realizado la revisión de todos los puestos de trabajo para determinar los puestos de trabajo exentos de riesgos, para trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y periodo de lactancia.

En el convenio colectivo se reconoce la posibilidad de acumulación de los periodos de lactancia. Se han concedido el 100% de las solicitudes de acumulación.

Se ha incluido en las evaluaciones de riesgos de todos los puestos de trabajo, evaluaciones de riesgos de los aspectos psicosociales. No se ha recogido ninguna incidencia relacionada con

Informe de Progreso Pacto Mundial 2012

este principio a través del procedimiento de sugerencias, quejas o reclamaciones previsto en el convenio colectivo.

Se han concedido la totalidad de las ventajas sociales recogidas en el convenio colectivo y solicitadas por los trabajadores.

Durante este año hemos consolidado nuestro compromiso con los colectivos de exclusión social siendo referente por nuestras buenas actuaciones en nuestro entorno.

Hemos incrementado el número de nacionalidades presentes en nuestra plantilla, pasando en la actualidad a tener 9 nacionalidades diferentes.

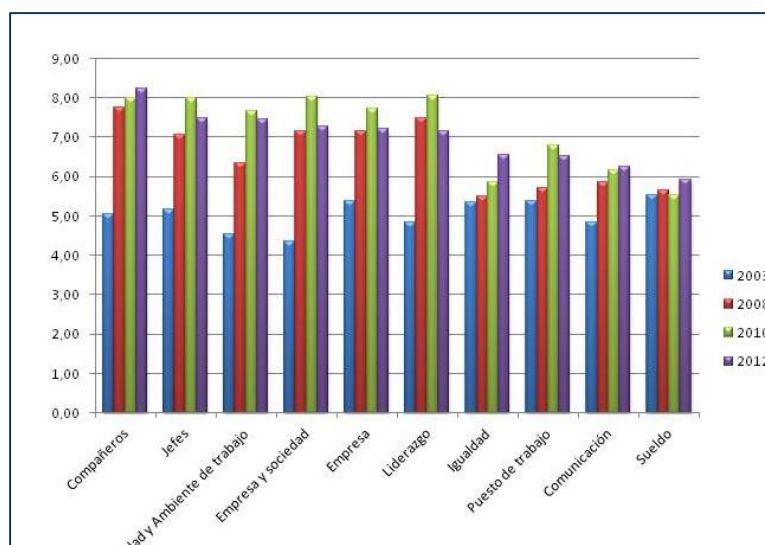
Apariciones en prensa:

Heraldo de Aragón 09/06/2013

Aragón TV Noticias 03/06/2013



De acuerdo con nuestro procedimiento de medición de satisfacción de los trabajadores de la Cablescom respecto a las condiciones de trabajo, la empresa y otros aspectos relacionados con la empresa, en el año 2012 hemos realizado encuesta de clima laboral a toda la plantilla y encuestas de desvinculación en los casos de finalización de contrato. La valoración media de la encuesta: 7 puntos.



Principio 5: "Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil"

No existe riesgo de trabajo infantil en Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L. Si existe este riesgo por parte de alguno de nuestros proveedores aunque la mayoría de los mismos tienen garantizada la no vulneración de este principio.

Políticas:

No se contrata a ningún trabajador que no tenga más de 18 años de edad. Se establece una edad superior a la legal para contratar. En todas las evaluaciones de riesgos y reconocimientos médicos se contempla expresamente como trabajadores especialmente sensibles a los menores.

Todos los proveedores, contratistas, subcontratistas y trabajadores autónomos tienen que manifestar su conocimiento y adhesión al Código de Conducta Externo de Cables de Comunicaciones.

En él, el trabajo infantil y su tratamiento se aborda directamente: "**Protección trabajo infantil.** No se permite el uso de empleo infantil por parte de los proveedores de CCZSL. Estos reconocerán el derecho de todos los niños a una infancia digna."

Acciones:

No se ha contratado a ninguna persona menor de edad. Se reconoce el derecho de todos los niños a una infancia digna y pedimos lo mismo a nuestros socios de negocio. Hemos trabajado junto con la Fundación Adecco con el objetivo de sensibilizar y este año se ha entregado a los hijos de los trabajadores de Cables de Comunicaciones el libro "Somos diferentes".

Durante este año hemos incrementado nuestra colaboración con UNICEF. La totalidad de las atenciones entregadas a nuestros trabajadores por el nacimiento de hijos, están compuestas por objetos comprados en tiendas Unicef. Hemos seguido colaborando con la Asociación Española contra el Cáncer, a través del programa Solidaridad en la Empresa. Hemos sido especialmente sensibles con el cáncer infantil y discapacidad.

Se ha producido un incremento de los contratos fijos de acuerdo con nuestro compromiso con los trabajadores. Hemos apostado por la estabilidad de la plantilla. Pasando del **53,05% trabajador con contrato fijo en el año 2011 al 71% de trabajadores con contrato fijo en el 2012.**

Objetivo para este año, consolidar nuestro trabajo a favor de la erradicación del trabajo infantil. Incrementar el número de clientes adheridos a nuestro código de conducta externo.

Principio 6: "Las empresas deben apoyar la abolición de prácticas de discriminación"

Estamos firmemente comprometidos con este principio. Trabajamos el mismo con nuestros proveedores, contratados y subcontratados.

Políticas:

Recogido en todas nuestras políticas de gestión de personas: Convenio Colectivo de empresa, Política de RRHH, Código de Conducta interno y Externo. Es uno de los principios fundamentales de las mismas.

CCZ garantizará la **igualdad de oportunidades y de trato** así como la **no discriminación** por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social para todo su personal y para todos los candidatos que participen en un proceso de selección. Tiene como principios inspiradores lo dispuesto en los Título I, Capítulo II de la CE, Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y Estatuto de los Trabajadores.

Este año hemos ratificado públicamente nuestro compromiso con la diversidad, acto de Firma del Chárter de la Diversidad. Pretendemos extender el mensaje del mismo a todo nuestro – empleados, clientes, proveedores – para fomentar una comunidad que comparte los mismos principios y por tanto potencia la calidad de vida y de trabajo de las personas y sus organizaciones.

Documento de Adhesión al Chárter de la Diversidad:



Acciones:

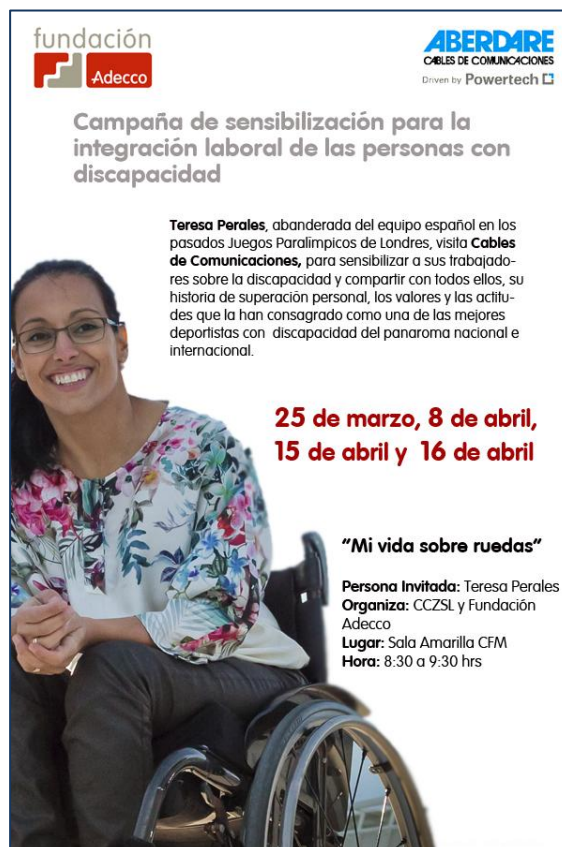
Todos nuestros procesos de selección, aprox 25% de las nuevas incorporaciones, se cubre con personas con difícil acceso al mercado laboral. Desde el año 2011, fruto de la colaboración con Caritas (Itinerario Inserción Sociolaboral) se han realizado un total de 77 contratos con personas en situación de exclusión social y discapacitados. Las condiciones de contratación son las reguladas en el Convenio Colectivo de la empresa (igualdad de condiciones que el resto de plantilla). El promedio de antigüedad de estos trabajadores es de 12 meses y la categoría

profesional media es de Especialista Nivel II (según convenio). La empresa ha adaptado sus procesos internos a esta nueva situación. Se ha pasado de un FPPI o similar como formación indispensable previa a la incorporación a una alfabetización básica. Para garantizar el éxito de las mismas, CCZSL ha incrementado los recursos disponibles (tutores, formadores, procedimientos, etc.) y ha invertido un total de 4.799h laborales de formación en estas incorporaciones.

En el año 2012 ha reforzado su compromiso con los colectivos más desfavorecidos firmando convenio de colaboración con la Fundación Adecco y se ha adherido al Chárter de la Diversidad.

Con el objetivo de sensibilizar a los trabajadores, en diciembre 2012 se entregó a los hijos de los trabajadores el libro "Somos Diferentes".

En el primer trimestre del 2013, enmarcado en el proyecto de integración socio-laboral que Cables de Comunicaciones implementa junto a la Fundación Adecco se ha organizado un ciclo de jornadas a cargo de Teresa Perales a la que han asistido la totalidad de la plantilla (211 trabajadores/211h laborales).



fundación Adecco

ABERDARE
CABLES DE COMUNICACIONES
Driven by Powertech

Campaña de sensibilización para la integración laboral de las personas con discapacidad

Teresa Perales, abanderada del equipo español en los pasados Juegos Paralímpicos de Londres, visita **Cables de Comunicaciones**, para sensibilizar a sus trabajadores sobre la discapacidad y compartir con todos ellos, su historia de superación personal, los valores y las actitudes que la han consagrado como una de las mejores deportistas con discapacidad del panorama nacional e internacional.

**25 de marzo, 8 de abril,
15 de abril y 16 de abril**

"Mi vida sobre ruedas"

Persona Invitada: Teresa Perales
Organiza: CCZSL y Fundación Adecco
Lugar: Sala Amarilla CFM
Hora: 8:30 a 9:30 hrs

En el mayo de 2013 y con la intención de mejorar la política de gestión de la diversidad de la compañía, se ha realizado a toda la plantilla encuesta de satisfacción. 100% de los trabajadores que han contestado a la encuesta están muy satisfechos con el desarrollo de las jornadas y el 54% declara encontrarse totalmente satisfecho con los valores y el aprendizaje desarrollados en la jornada.

CCZSL cumple LISMI excepcionalidad. Ha participado en el estudio Gestión Global de la diversidad del Grupo Alares (Norman Broadbent España).

Directos frente a empleados	4%
Directivos mujeres	1%
Directivos hombres	3%
Mujeres	12%
Hombres	88%
Mayores de 45 años	28%
Menores de 30 años	10%
Empleados no nacionales	4%
Empleados con contrato fijo	71%
Empleados con contrato eventual	29%

Principio 7: “Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Cables de Comunicaciones Zaragoza SL está comprometido con el Medio Ambiente y el cambio climático. Realiza sus actividades de una manera segura y aplicando las disposiciones legislativas en materia medioambiental.

Políticas:

CABLESCOM tiene implantado desde 2007 un Sistema de Gestión basado en la Norma UNE-EN-ISO 9001 y en la Norma UNE-EN-ISO 14001, con ello adquiere el compromiso de reducir, contrarlar y evaluar los efectos negativos sobre el medio ambiente, buscando alternativas eficientes y limpias que ayuden a mejorar de forma continua nuestro desempeño actual.

Acciones:

Se realizan diferentes acciones de carácter preventivo, con el fin de favorecer el medio ambiente:

OBJETIVOS MEDIO AMBIENTALES PARA 2013:

1. Reducir de consumo de atadura poliéster de Fibra Óptica un 5%
2. Reducir de consumo de colorante de PBTP de Fibra Óptica un 5%
3. Reducir de consumo del Material auxiliar capuchones en un 5%
4. Reducción de Derrames de productos químicos, incluidos combustibles y aceites, a suelo protegido un 10%
5. Propuestas de mejora de eficiencia energética un 100%

- Elaborar un plan “**Plan Empresarial de Prevención de Residuos de Envases 2011 – 2013**, que consta de cinco objetivos y cuyo seguimiento se hace con frecuencia anual:

Los resultados obtenidos en el año 2012 son los siguientes:

- **Objetivo 1:**
En 2012 se ha logrado alcanzar el 31% de reutilización de bobinas de madera en clientes de exportación. El porcentaje de bobinas devueltas ha aumentado significativamente tras llegar a un acuerdo con varios clientes extranjeros.
- **Objetivo 2:**
En 2012 se ha logrado el 58% de bobinas de madera devueltas por clientes nacionales, no llegando a conseguir el 87% que se había establecido. Hay que tener en cuenta que muchas bobinas permanecen en almacenes del cliente mucho tiempo antes de instalarse.
- **Objetivo 3:**
En 2012 se ha conseguido un 66% de bobinas de madera devueltas por Telefónica, consiguiendo el objetivo fijado.
- **Objetivo 4:**
Se ha conseguido un 32% de tacos devueltos en 2012, cerca del objetivo establecido del 41%.
- **Objetivo 5:**
En 2012 se ha conseguido un 134% de bobinas reparadas frente a bobinas compradas reutilizables, cerca del objetivo establecido del 200%, aunque hay que seguir mejorando.

- Elaborar un **Plan de minimización de Residuos Peligrosos 2009-2012**, el cual afecta a todos los residuos generados en los distintos procesos de producción, mantenimiento, oficinas etc.

Entre otras medidas incluidas en este plan, podemos destacar:

1. Control consumo de materias auxiliares.
 2. Control a través de programas de puntos de inspección ambiental, el nivel de segregación de residuos en planta, para conseguir una mejora y disminución en la generación de los residuos peligrosos.
 3. Aprovechamiento completo de las materias primas, evitando que los envases se queden con materia prima aprovechable.
 4. Mejorar el destino final del residuo: buscar operaciones de valorización en lugar de la eliminación.
 5. Incorporar prácticas de mantenimiento preventivo para alargar la vida útil de nuestros residuos.
- Realizar mensualmente un **Programa de Puntos de Inspección** en todas las áreas de producción, con el fin de evitar y/o reducir posibles afecciones al medio ambiente y sensibilizar a todo el personal.

Todo el personal que ingresa a trabajar en CABLESCOM, recibe en su proceso de inducción, un conjunto de charlas acerca de la organización, prevención de riesgos laborales y medio ambiente. De esta manera, se intenta transmitir nuestra política integrada de calidad y medio ambiente, así como una mayor sensibilidad en temas medioambientales.

Durante el 2012 se realizaron:

- Reuniones de equipo de trabajo, donde se revisan tareas específicas del puesto, así como aspectos ambientales. (80h/persona)
- Programa de Puntos de Inspección (PPIs), que consisten en inspecciones mensuales a todas las áreas de producción desde el punto de vista medioambiental (documentación, orden y limpieza, fugas y/o derrames, segregación de residuos, productos químicos correctamente identificados). (60h)

Nº Horas de formación medioambiental: 3259 horas

Principio 8: “Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

Nuestro compromiso con el medio ambiente está reflejado en todas nuestras actividades. Pedimos el mismo compromiso a nuestros grupos de interés.

Políticas:

Debido a que CABLESCOM está autorizado como productor de residuos peligrosos, posee un seguro de responsabilidad medioambiental que se revisa y renueva de manera anual.

De la misma manera, se sigue de manera detallada todos los consumos, tanto de recursos como de materias primas y productos auxiliares. En la siguiente tabla se presenta un resumen de los principales consumos de CABLESCOM (papel, agua, luz, gas natural y gasóleo) en 2011 y 2012.

RECURSO	UNIDADES	2011	2012
AGUA	m ³	12.317	18.641
ENERGÍA ELECTRICA	KWH	6.039.352	8.383.537
GASÓLEO	litros	16.500	12.317
GAS NATURAL	KWH	3.316.765	4.036.322
PAPEL	toneladas	1.72	1.38

Se observa que ha habido un aumento de los consumos de los recursos, debido a que la producción de fibra óptica ha aumentado en un 135% y la producción de cables de cobre en un 24%.

Principio 9: “Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

A lo largo del 2012, CABLESCOM realizó una serie de mejoras en el área de producción, que ayudarán a reducir el impacto ambiental de nuestra actividad.

1. Proyecto de gestión energética integral:

Se ha iniciado un estudio eléctrico integral mediante el cual se va a analizar la situación energética de todas las instalaciones eléctricas de CABLES DE COMUNICACIÓN, a través del análisis y comparación de diferentes cambios, acciones y modificaciones realizables, el estudio pretende obtener la consecución de un conjunto armónico y óptimo de soluciones que desemboquen en un gasto energético menor consiguiendo, además, una mejora de los servicios prestados, una mayor durabilidad de los equipos y un aumento en la sensación de confort de los usuarios.

Mejoras implantadas:

- Instalación de contadores horarios en todos los generadores de calor. De esta manera, se controlará mejor el uso de los generadores y se puede estudiar cualquier desviación.
- Programador de riego
- Bajada de la potencia contratada a 1.700 Kw.
- Traslado de la conexión de la trefiladora SAMP-400 a la medianoche, ahorrando tanto en el coste de la electricidad como en la eliminación de excesos de potencia.
- Instalación de filtros de armónicos en las subestaciones.
- Reparación de la batería de condensadores de la subestación.

El coste de este estudio es de **1234,20 euros**.

Por otro lado, el mantenimiento del Sistema de Gestión Ambiental y la norma UNE EN ISO 14001, requiere anualmente una serie de gastos que se detallan a continuación:

1. **Asesoramiento ambiental:** 161,51 euros
2. **Analíticas de vertido:** 1006,92 euros
3. **Gasto en productos que protegen el medio ambiente:** 82 euros
4. **Gastos de personal ocupado en actividades de protección ambiental:** 79814,32 euros

Total inversión: 2.266.000 euros

Total ingresos brutos año 2012: 48.562.000 euros

% Inversión sobre ingresos brutos: 5,0%

Principio 10: “Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas incluidas la extorsión y el soborno”

No hemos evaluado el riesgo. Cablescom está en contra de la corrupción en todas sus formas, incluida la extorsión y el soborno.

Políticas:

Así lo recoge expresamente en sus Códigos de Conducta Externo e Interno. Todos los proveedores, contratistas y subcontratistas que contraten o deseen contratar sus productos o servicios con CCZSL tienen la obligación de cumplir y promover en su ámbito de actuación profesional, la erradicación de cualquier forma de corrupción, extorsión o soborno. Los proveedores de CCSL deben asegurar el cumplimiento de las leyes locales, nacionales e internacionales. Rechazarán la corrupción en todas sus formas.

Cables de Comunicaciones no ha desarrollado una política propia en contra de la corrupción. En este caso, hace suya y aplica la política anticorrupción del grupo Altron al que pertenece la compañía desde el año 2010.

En el propio convenio colectivo de la empresa se articulan los mecanismos y procedimientos de denuncia y reclamación. A través del mismo se puede denunciar cualquier práctica irregular vinculada a cualquiera de los 10 principios contenidos en este informe. Además de este procedimiento están abiertos todos los canales de comunicación de la empresa puestos a disposición de los trabajadores (buzón RRHH, reuniones periódicas con los mandos, reuniones de equipo, representantes de los trabajadores, etc.).

No se ha recibido comunicación de ninguna incidencia ni denuncia.

Acciones:

Evaluamos y homologamos a todos nuestros proveedores mediante el procedimiento de compras.

El **100%** de nuestros grupos de interés tienen acceso a todas las políticas de gestión y Códigos de Conducta Interno y Externo. Bien porque se las hemos entregado a través de los diferentes procedimientos internos que tenemos o porque acceden libremente a través de nuestra página web (<http://www.cablescom.com>; http://www.altron.co.za/about_policies.asp) o de la intranet corporativa.

A todas y cada una de las nuevas incorporaciones se les entrega una copia del convenio colectivo de Cables de Comunicaciones y una copia del Código de Conducta interno.