



3er Informe de Progreso Pacto Mundial

Ejercicio 2013

ÍNDICE

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA	3
2. PRESENTACIÓN DEL INFORME.....	5
3. MAGTEL OPERACIONES.....	6
4. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL	7
5. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	8
Principio 1	9
Principio 2:	11
Principio 3:	12
Principio 4:	14
Principio 5:	18
Principio 6:	20
Principio 7:	25
Principio 8:	28
Principio 9:	31
Principio 10:	34

1. INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA

Perfil de la entidad: Magtel Operaciones

Dirección: C/Gabriel Ramos Bejarano 114, Polígono Las Quemadas

Dirección web: www.magtel.es

Alto cargo: Mario López Magdaleno, Presidente

Fecha de adhesión: 25/07/2011

Número de empleados: 1034

Sector: Telecomunicaciones, Energía, Ferrocarriles, Medio Ambiente y Obra Civil.

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios: Ingeniería, instalación y mantenimiento de redes de telecomunicaciones, energía, infraestructuras ferroviarias y aguas.

Ventas/Ingresos: 94 millones de Euros de Facturación

Desglose de Grupos de Interés: Clientes, Empleados, Proveedores.

Desglose de otros Grupos de Interés: Administración Pública, Entidades Financieras, ONG, Fundaciones, Sociedad, Medios de Comunicación.

Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) **y mercados servidos:** España, Marruecos, Perú, Paraguay y Portugal.

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el informe de progreso) **y sus posibles limitaciones, si existen:** España, Marruecos y Perú.

Como se está difundiendo el Informe de Progreso: Mediante los medios de comunicación corporativos que dispone la empresa (web e intranet corporativa, boletín electrónico de noticias, mailing y plataforma interna) y la página web del Pacto Mundial.

Premios y distinciones recibidos durante el período informativo:

-Magtel recibe el premio a la Innovación en la IX edición de los Premios Ejecutivos de Andalucía. La compañía fue galardonada por su trayectoria y dedicación a la I+D+i.

-La fundación de Magtel recibe el reconocimiento de la Cruz Roja por su labor. Por su intensa colaboración con los distintos programas de la Cruz Roja y su actitud comprometida con el trabajo de la entidad a favor de los más vulnerables.

Estrategia y gobierno

Magtel Operaciones es la empresa principal del grupo empresarial. Su marca comercial es Magtel.

La empresa continúa colaborando y desarrolla acciones en relación a los objetivos y las temáticas de Naciones Unidas.

A través de los Comités de Dirección (de cada empresa del Grupo), de los Comités de Gerencia (Directores de las empresas y Consejeros) y del Consejo de Administración (Consejeros y Presidente) la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia, así como también en los distintos procesos de decisión que se dan en la empresa.

Período cubierto por la información contenida en la memoria: 2013

Ciclo de presentación del Informe de Progreso: Anual

Día de publicación del informe: 25/10/2014

Responsable: Ángel Osuna (*Responsable de Comunicación Corporativa*)

2. PRESENTACIÓN DEL INFORME

Este informe contiene datos cualitativos y cuantitativos del período comprendido al año 2013, para facilitar la comprensión de la actividad de la compañía y el desarrollo de su estrategia.

El documento ofrece un acercamiento a los principales retos en materia de responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible que ha experimentado la empresa durante el ejercicio de 2013.

En su elaboración se ha tenido en cuenta tanto los grupos de interés internos como los externos. El compromiso de Magtel con cada uno de ellos es fruto del diálogo mantenido a través de los distintos canales de comunicación, para poder satisfacer todas las expectativas en la forma de gestionar nuestra compañía.

3. MAGTEL OPERACIONES

Magtel es una compañía de base tecnológica que aplica las soluciones más innovadoras en el diseño, la construcción y el mantenimiento de proyectos en los distintos sectores en los que opera: **Energía, Telecomunicaciones, Ferrocarriles, Medio Ambiente y Obra Civil.**

La empresa está presente en España, Perú, Paraguay, Portugal y Marruecos y en la actualidad se encuentra en plena expansión internacional con objetivos centrados en América Latina y Norte de África.

Desde su creación en 1990, Magtel apuesta por el desarrollo sostenible, la formación permanente de sus trabajadores y la constante innovación tecnológica, desde una gestión caracterizada por la Responsabilidad Social, la transparencia y el rigor.

MISIÓN

La misión de Magtel se centra en dotar las infraestructuras de los sistemas tecnológicos más avanzados con el objetivo de contribuir a una mayor eficiencia en el uso de los recursos naturales y a una mayor calidad de vida para la sociedad de hoy y de mañana.

VISIÓN

La sostenibilidad es el pilar sobre el que deben apoyarse nuestros modelos económicos e industriales con el objetivo de garantizar un mundo más limpio y confortable para las generaciones venideras, y la responsabilidad empresarial, el reto permanente para que este desarrollo sea equilibrado con las personas y el entorno.

4. CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO CON EL PACTO MUNDIAL

Red Española del Pacto Mundial
Córdoba, a 24 de Octubre de 2014

Desde sus orígenes empresariales, Grupo Magtel ha centrado su esfuerzo y profesionalidad en el desarrollo sostenible, fomentando una mayor eficiencia en el uso y la gestión de los recursos naturales y ejecutando proyectos que contribuyan a una mayor calidad de vida para la sociedad de hoy y mañana.

El compromiso de inclusión del Pacto Mundial y sus principios como parte de la estrategia, cultura y actividades del Grupo es para Magtel un objetivo continuo. La gestión socialmente responsable, así como la necesidad de fomentar la sostenibilidad empresarial entre nuestros Grupos de Interés, nos lleva a presentar nuestro segundo Informe de Progreso.

Conscientes de nuestra capacidad para continuar contribuyendo al desarrollo social, en 2012 el Grupo puso en marcha Fundación Magtel, entidad sin ánimo de lucro que durante el año 2013 ha seguido controlando y dirigiendo satisfactoriamente toda iniciativa de RSC de Magtel, con el único objetivo de aumentar y mejorar nuestro impacto positivo en el ámbito social, laboral, medioambiental y de derechos humanos.

En Magtel somos igualmente sabedores de la responsabilidad que deben asumir las organizaciones empresariales con el Medio Ambiente. Por ello, en 2013 la compañía ha incrementado sus acciones en materia de RSC para hacer más viable y efectivo nuestro compromiso con el entorno.

Como objetivo principal para los años venideros, en Magtel continuaremos mejorando las herramientas de gestión y atención con nuestros Grupos de Interés e introduciendo informes y manuales que incrementen la transparencia informativa.

Por último, desde Magtel ponemos de manifiesto mediante esta declaración nuestro deseo de reafirmar el compromiso social con los Diez Principios del Pacto Mundial, trasladando nuestro propósito de continuar avanzando en la definición, aplicación y seguimiento de las políticas y acciones que resulten necesarias para garantizar su aplicación.



Mario López Magdaleno
Presidente

5. POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

-Una forma de hacer empresa

Magtel trabaja en distintas direcciones para perfeccionar cada día más su política de Responsabilidad Social Corporativa, y sobre todo, por incluir en ella las nuevas necesidades que van surgiendo en nuestro entorno. Magtel es un grupo de empresas responsables con todos los grupos de interés con los que interactúa.

A continuación, se desglosan brevemente las intenciones y medidas llevadas a cabo en cada una de las líneas de actuación que abarca la Política de RSC en Magtel.

-Responsabilidad con los trabajadores

Para la dirección de Magtel los recursos humanos son su principal fuente de energía, el mayor capital que puede tener una empresa, por ello lleva a cabo un plan que integra y persigue sin descanso el desarrollo de un entorno laboral que estimule, motive y ofrezca a los profesionales perspectivas de futuro y mejora continua.

-Responsabilidad con el Medio Ambiente y la Innovación

Desde Magtel, apostamos firmemente por la innovación y el desarrollo de energías limpias frente a energías tradicionales, situándonos por tanto como referente medioambiental. Y además, todos nuestros procesos de trabajo contemplan una clara concienciación hacia la protección y la conservación del medio ambiente.

-Responsabilidad con la sociedad

Una política consolidada de Responsabilidad Social Corporativa es fundamental para la sostenibilidad de una empresa.

Magtel desde su constitución ha apoyado numerosos proyectos de ámbito social, cultural y deportivo de su entorno. Apostar por la calidad de vida de la sociedad próxima a Magtel es una garantía de futuro y por ello, la dirección del Grupo ha desarrollado una intensa y fructífera participación en programas para el fomento del conocimiento, de la protección del medio ambiente y de la cohesión social y empresarial.

Principio 1

“Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”

-VALORACIÓN

“Los Derechos Humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles”.

Las actividades empresariales y profesionales en Magtel se desarrollan con estricto seguimiento de la legalidad vigente en cada uno de los lugares donde se lleven a cabo trabajos y servicios, y con empresas que garanticen el cumplimiento y el apoyo de los Derechos Humanos por todos sus miembros.

La empresa garantiza su respeto a las leyes nacionales y locales en los territorios donde desarrolla su actividad y promueve el respeto a los Derechos Humanos como parte del núcleo esencial de valores de la organización y de su cultura.

Desde su vinculación al Pacto Global, Magtel no ha detectado ningún indicio de vulneración de los Derechos Humanos, efectuando su actividad habitual sin riesgo de infringir este principio y siendo firme en su defensa de las libertades fundamentales.

-POLÍTICAS

Magtel cuenta en su organización con un Código Ético actualizado que establece pautas y valores a seguir por la empresa en base a los Principios de los Derechos Humanos, garantizando su cumplimiento con todos sus grupos de interés.

En el Código Ético se declara de forma expresa los patrones de conducta que Magtel mantiene en su actividad profesional. En el documento se recoge una serie de principios básicos a los que debe atenerse el comportamiento de las empresas integrantes de Magtel y todos sus empleados y directivos, haciendo referencia entre otros, a la ética, a la no discriminación, al desarrollo profesional, el trato de igualdad y la salud en el trabajo.

-IMPLANTACIÓN

Durante el período de 2013, ha aumentado la plantilla de Magtel con delegaciones internacionales y trabajadores procedentes de Marruecos y Latinoamérica, por lo que la compañía es todo un ejemplo de unidad dentro de un marco de pluralidad e integración.

Magtel facilita a todos sus empleados, independientemente de la delegación a la que pertenezcan, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, prestando especial atención a la normativa de riesgos laborales y a la divulgación de una conciencia preventiva. El SPM es el encargado de trabajar por que estas condiciones se apliquen de manera profesional y continuada.

Las nuevas delegaciones cuentan con el equipamiento, las infraestructuras y los requisitos de espacio necesarios para garantizar un servicio de calidad al cliente y un excelente entorno de trabajo para el equipo de profesionales de Magtel de las distintas zonas.

Magtel también adquiere un compromiso con la sociedad a través de la calidad de sus servicios y productos. La compañía establece como directriz de su actuación empresarial la búsqueda de la seguridad y la calidad en los servicios y en sus productos, y pondrá a disposición de sus empleados los medios necesarios para el desarrollo de los sistemas de gestión de la calidad más adecuados en cada momento.

La Calidad se consigue a través de todos y cada uno de los empleados, por lo cual es de extrema importancia su participación tanto en la consecución de los niveles de Calidad previstos como en la mejora de ellos.

Magtel procurará la mejor satisfacción de las expectativas de sus clientes y desarrollará un esfuerzo de anticipación en el conocimiento de sus necesidades. La compañía informa a través de su plataforma interna, su Boletín Informativo mensual y mediante reuniones con clientes directos sobre la seguridad de cada uno de los bienes y servicios que produce.

La compañía está homologada en todos aquellos registros de proveedores que le hayan podido requerir sus propios clientes, como ADIF o Endesa, con el fin de asegurar a sus clientes y a terceros su compromiso con los principios de calidad y seguridad. Estas homologaciones se renuevan periódicamente como garantía de seguridad para nuestros clientes.

Principio 2:

“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los Derechos Humanos”

-VALORACIÓN

En un contexto socioeconómico adverso, caracterizado por una profunda crisis en el sector financiero, Magtel asume una política de Responsabilidad Social Corporativa que posibilita el compromiso con las personas y con el entorno, con el objetivo de crear valor compartido para la entidad y los grupos de interés.

Magtel penaliza todo comportamiento que suponga la vulneración de los Derechos Humanos como queda reflejado en su Código Ético, suscrito por todos los miembros del equipo directivo y divulgado a través de los canales corporativos de la organización.

-POLÍTICAS E IMPLEMENTACIÓN

El Código Ético establece que toda actuación de Magtel y de sus empleados guardará un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Las medidas también son extrapolables a los proveedores y a las empresas subcontratadas de forma directa por Magtel, evitando la contratación de aquellas que incumplan cualquier principio de los recogidos en los diez principios de los Derechos Humanos.

Por esta razón, antes de comenzar cualquier tipo de relación comercial con empresas proveedoras de servicios, Magtel gestiona todas las peticiones de compra a través del Dpto de Ofertas que realiza una exhaustiva evaluación de todos los proveedores y aplica un control al producto o al servicio pendiente de adquirir. Esta práctica tiene como objetivo certificar su compromiso con la Calidad y con las normativas vigentes de seguridad y Medio Ambiente.

En el período de 2013, Magtel realizó un estudio sobre certificaciones a los proveedores que han facturado a la empresa más de 500 euros. La evaluación se realizó a un total de 294 proveedores/subcontratas, de las cuales solo se ha podido comprobar que 7 de estas empresas se encuentran adheridas al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Principio 3:

“Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”

-VALORACIÓN

El establecimiento de un diálogo conjunto entre el empresario y los empleados permite llegar a un clima de entendimiento y de resolución de conflictos.

Magtel defiende la libertad de afiliación y el ejercicio de la negociación colectiva, considerados como un instrumento para mejorar la productividad, los beneficios de los empleados y conseguir resultados competitivos.

-POLÍTICA

Magtel dispone de una política de información con el personal de sus delegaciones sobre los cambios que puedan existir a nivel de operaciones en la empresa. Estos cambios son notificados por el Departamento de Comunicación de Magtel y a través de los canales corporativos de la empresa.

La compañía hace un claro esfuerzo por transmitir la información interna relevante sobre lo que ocurre en Magtel y fomenta una línea de comunicación eficaz entre los trabajadores, los directivos y los distintos departamentos de la compañía.

El Departamento de Comunicación y el Departamento de RRHH se encargan de poner a disposición del trabajador varias herramientas, por las cuales, los miembros de la empresa pueden permanecer informados de la actualidad interna y externa de Magtel. De esta forma, los canales de comunicación más importantes de los que dispone el trabajador de Magtel y que le permiten actualizar los conocimientos sobre la empresa, así como sus distintos departamentos y áreas de actividad son:

-Web e intranet corporativa: Se trata de dos ventanas con acceso a una diversidad de aplicaciones de la compañía así como a un gran volumen de información publicada por Magtel tanto para los miembros de la empresa, grupos de interés y la sociedad en general. Actualizada automáticamente.

-Boletín Electrónico de Noticias: Publicación mensual con información de las distintas áreas de negocio y departamentos de Magtel

-Notas de Prensa Digitales

-Email: Canal utilizado para la difusión de avisos informativos y circulares generadas por la empresa o susceptibles de ser comunicadas a los empleados de la organización.

-IMPLEMENTACIÓN

Nuestras acciones en el ámbito de la negociación colectiva están centradas en el Convenio 87 de la OIT (libertad sindical y protección del derecho de sindicación) y en el Convenio 135 de la OIT (representantes de los trabajadores. Así mismo, la empresa se encuentra tramitando la Certificación en la Norma Internacional SA8000 de RSC.

-SEGUIMIENTO

La participación de los trabajadores es un elemento importante en la gestión y organización de Magtel, más aun, en materia de salud y seguridad, donde asesoran, sugieren y solicitan mejoras y medidas encaminadas a prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales de manera oportuna y eficiente.

Los empleados reciben, por canales directos, información sobre su actividad laboral y los riesgos derivados de ella, así como las medidas de protección y prevención que deban adoptarse para garantizar su seguridad y salud. A través de estos canales, todas las personas tienen la oportunidad de formar parte de la actividad preventiva común.

Por consiguiente, Magtel pone en práctica una gestión cercana al empleado, con mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento continuo de cualquier circunstancia relacionada al entorno del empleado o en el desempeño de su trabajo, mostrando interés por sus preocupaciones, sugerencias y consultas. La dirección de Magtel enlaza estos mecanismos con los canales o herramientas de comunicación de la empresa, con lo que están en continua actualización y revisión.

Principio 4:

“Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”

-VALORACIÓN

De acuerdo a su política laboral y a lo recogido en su Código Ético, todas las empresas del Grupo Magtel respetan la normativa legal existente en relación a la protección, control y aplicación de los derechos laborales.

Magtel no practicará ni apoyará el uso del trabajo forzoso u obligatorio, como queda definido en su código ético y en los Convenios de la OIT. Este compromiso se extiende a su vez a la cadena de suministro, prestando atención a las empresas y a los servicios subcontratados de forma directa y continuada.

-POLÍTICA E IMPLEMENTACIÓN

Para la dirección de Magtel, los recursos humanos son su principal fuente de energía, el mayor capital que puede tener una empresa, por ello lleva a cabo un plan que integra y persigue sin descanso el desarrollo de un entorno laboral que estimule, motive y ofrezca a los profesionales perspectivas de futuro y mejora continua.

La política de Magtel en responsabilidad con los trabajadores tiene como objetivos:

- ❖ Atraer, reconocer, valorar y desarrollar el talento.
- ❖ Asegurar el desarrollo profesional de las personas.
- ❖ Proteger la seguridad y la salud.
- ❖ Favorecer un clima de trabajo atractivo y estimulante que permita alinear los objetivos personales y profesionales.
- ❖ Diseñar e implantar programas de formación integrales que aseguren el perfeccionamiento y la actualización de conocimientos y habilidades necesarias para el logro de la misión y objetivos de la empresa.
- ❖ Política de retribuciones atractivas y de referencia en el mercado, reconocimiento de la aportación individual y colectiva a la creación de valor.
- ❖ Impulsar la comunicación interna (tanto individual como colectiva) como instrumento de participación y mejora continua.
- ❖ Promoción de la igualdad y la conciliación de la vida profesional y familiar.

- ❖ Incorporar las metodologías y herramientas más novedosas en el ámbito de la gestión del talento para despertar la creatividad y el crecimiento personal.

La política retributiva que se lleva a cabo en Magtel es competitiva y equitativa, por lo que las condiciones del salario de la base de la plantilla se rigen por lo establecido en las correspondientes categorías profesionales recogidas en los distintos convenios de aplicación, evitando cualquier desigualdad salarial.

Magtel sostiene una política de remuneración que incluye una retribución fija y una retribución variable que incentiva el mérito y la consecución de los objetivos marcados.

La empresa cumple con las leyes aplicables y las normas del sector sobre horas de trabajo y días festivos que quedan fijados mediante calendarios laborales generales para toda la organización y calendarios específicos para cada delegación. El cumplimiento de estos parámetros queda supervisado por los departamentos de RRHH y Estrategia de la empresa, que se ocupan de su verificación mediante los cuadrantes de trabajo. Asimismo, se ejecutan mensualmente medidas de actualización de los procedimientos de supervisión.

Grupo Magtel es una compañía que se compromete en su Código Ético a la conciliación de la vida profesional y personal de sus empleados y valora los beneficios que para el trabajador y para la empresa, conlleva la existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales de sus empleados, por lo que impulsa medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos.

Una de las medidas de conciliación que refuerza el compromiso de la empresa con sus trabajadores consiste en la gestión de las peticiones de reducción de jornada además de la adecuación, en casos especiales, de horarios flexibles. Durante el período de 2013, el porcentaje de plantilla con reducción de jornada era del 3,92%.

La empresa también ha puesto en funcionamiento una serie de acciones formativas mediante el uso de Internet y las TIC consistentes en el desarrollo de cursos de teleformación y e-learning que facilitan la flexibilización de horarios y posibilitan una formación completa y ajustada a las necesidades del empleado.

En relación a la seguridad, Magtel proporciona a sus empleados un ambiente de trabajo seguro y estable, cumpliendo de forma efectiva el reglamento aplicable y actualizando las disposiciones de seguridad y salud relativas al trabajo.

La Prevención de los Riesgos Laborales es un objetivo permanente y prioritario en Magtel, tanto en su contenido social y carácter humano, como por su contribución a la eficiencia empresarial.

Formación

Se desarrollan planes periódicos de formación continua, destinados a proporcionar la formación, teórico-práctica, necesaria para prevenir los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y la actuación ante situaciones de emergencia.

Por esta razón, durante el año 2013, Magtel y Endesa organizan un encuentro en torno a la Seguridad Laboral. El principal mensaje de la jornada fue la correcta aplicación de la seguridad para evitar accidentes entre los trabajadores, en el marco de exhaustivos planes de prevención.

Conscientes de la gran importancia de la prevención en el ámbito laboral, Directivos y Técnicos, se reunieron en un acto llevado a cabo para resaltar la importancia de la seguridad en los trabajos que Magtel y Endesa realizan, de manera conjunta, en la zona centro de Andalucía. Estos trabajos contemplan la construcción y el mantenimiento de infraestructuras eléctricas.

La Calidad, el Medio Ambiente y la Prevención de Riesgos Laborales se sustentan y desarrollan a través de nuestro Sistema Integrado de Gestión; sistema fundamentado en las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001.

Medidas puestas en marcha en MAGTEL en materia de seguridad y salud

Con las medidas establecidas por la empresa durante el período de 2013 se ha conseguido disminuir de manera notable los índices de siniestralidad, estando comprometidos con los estándares de seguridad en las que cada una de las empresas del grupo que están certificadas, ligado esto estrechamente a la Política en Prevención de la empresa.

- ✓ Formación en Prevención de Riesgos Laborales a todos los niveles, Cursos Básico de PRL 50 y 60 H, Máster Superiores en Prevención de Riesgos Laborales para la gran mayoría del personal susceptible de recibirlo.
- ✓ Jornadas de Concienciación al personal en obra, incluidos casos prácticos de actuación.
- ✓ Inspecciones a obra del 80% de los trabajos realizados por Magtel y sus subcontratas.
- ✓ Especial atención al seguimiento de la normativa de protección de riesgos laborales, sobre todo en aquellos trabajos que supongan un alto índice de riesgo.

- ✓ La implementación de la certificación en la OHSAS 18001 demuestra un claro compromiso con la seguridad del personal.
- ✓ La filial de Magtel en Perú recibe en 2013 la homologación por la que se certifica su capacidad para llevar a cabo trabajos que requieran actuaciones en materia de energía eléctrica. El procedimiento de homologación que ha llevado a cabo SGS certifica que los productos y servicios que ofrece Magtel en Perú cumplen con los parámetros y reglamentos establecidos, garantizando a sus clientes la calidad y los estándares de seguridad requeridos en cada uno de los procesos.

Principio 5:

“Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil”

Los niños disfrutan de los mismos Derechos Humanos que el resto de las personas. Pese a la falta de conocimientos, de experiencia o del desarrollo físico que poseen los adultos, los niños también tienen derechos específicos que deben ser protegidos en relación a su edad.

En Magtel entendemos la explotación infantil como toda actividad económica realizada por menores, por debajo de la edad mínima requerida por la legislación vigente de un país para incorporarse a un empleo.

En base a ello, apoyamos cualquier acción o promoción de actividades encaminadas a la erradicación del trabajo infantil.

-VALORACIÓN

El Código Ético de Magtel establece que la compañía no admite ni recurrirá al trabajo infantil, al igual que no incorporará a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo y velará por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad. Por ello, el trabajo infantil no supone un factor de riesgo para la compañía.

-POLÍTICAS

Magtel exige a todos sus empleados y proveedores el respeto estricto de este principio, además del reglamento sobre edad mínima marcado en el convenio 182 de la OIT (trabajo infantil) y de los Derechos del niño recogidos en la Convención de las Naciones Unidas.

Por el entorno en el que opera la empresa y dada la ausencia de cualquier riesgo en este sentido, este compromiso y su vigilancia general se consideran suficiente sin acciones y medidas específicas.

Nuestras delegaciones internacionales también se encuentran bajo las normativas internacionales del trabajo, por lo que se prohíbe el acceso a él a menores en edad infantil.

-IMPLEMENTACIÓN

Magtel es consciente de la importancia de la educación como medida para cambiar la realidad de muchos niños y para combatir factores como la explotación, la pobreza y la falta de derechos de muchos menores.

Por esta razón, la compañía colabora muy de cerca con entidades como “Cruz Roja”, que promueve y desarrolla acciones sociales dirigidas a mejorar la calidad de vida de los niños y de las niñas y de esta forma, conseguir una situación de mayor igualdad y bienestar.

Durante 2013, Cruz Roja y Magtel, a través de su fundación, firman un convenio de colaboración que nace de la voluntad de participar conjuntamente en el desarrollo de actuaciones dirigidas a la mejora de la realidad social y laboral. El convenio tiene como objetivo fomentar la cooperación entre ambas entidades para la realización común de actividades formativas, campañas de captación de socios y el desarrollo y difusión de proyectos en materia de empleo, para posibilitar la inserción sociolaboral de los colectivos con los que Cruz Roja interviene.

Por todo esto y otras acciones ejecutadas durante 2013, la fundación de Magtel es galardonada por su colaboración con el Plan de Empleo y Captación de Fondos de la Cruz Roja y recibe el reconocimiento por su actitud comprometida con el trabajo de la entidad a favor de los más vulnerables.

Magtel enlaza igualmente su experiencia en el sector de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación con el apoyo a la educación y el aprendizaje de los más pequeños. Las más de 300 pizarras digitales interactivas instaladas en 2012 son un ejemplo de la convergencia entre educación y tecnología de la que forma parte Magtel. Durante 2013, se ha continuado proporcionando PDI's a demanda en diferentes centros de educación.

Principio 6:

“Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”

Según el Pacto Global de las Naciones Unidas, la definición de discriminación en el empleo y la ocupación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”.

-VALORACIÓN

Magtel asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal. Todo trabajador será tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros. Cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada por la compañía.

-POLÍTICAS E IMPLEMENTACIÓN

En relación a la normativa en materia de antidiscriminación e igualdad, Magtel cumple de forma íntegra lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007 del Estado Español del 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y para la protección de los empleados ante presuntas situaciones de acoso por razón de sexo en el entorno de trabajo.

Este cumplimiento está recogido en el Código Ético que establece los principios y compromisos que todos los empleados deben respetar y cumplir en el ejercicio de sus actividades.

En materia de igualdad, el Código determina que todos los empleados disfrutarán y respetarán la política de igualdad de oportunidades en su ámbito profesional y apoyarán el aprendizaje personal y profesional de todos sus compañeros.

Magtel continúa estableciendo esta política efectiva de igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección, basándose tanto en criterios objetivos, como la adquisición de competencias técnicas y de gestión, como en el desempeño profesional de sus empleados.

Durante el período de 2013, la plantilla de Magtel estaba compuesta por un promedio de 1034 trabajadores, de los cuales 110 eran mujeres. El objetivo para el próximo ejercicio es continuar con la progresiva inclusión de mujeres a los diferentes departamentos de la empresa y lograr una mayor presencia de estas en toda la organización a fin de obtener una plantilla paritaria y basada siempre en la meritocracia.

Magtel continúa con la publicación de forma anual el organigrama de las distintas áreas de la empresa, así como la composición de los órganos directivos en el informe anual, accesible a través de la página web corporativa.

Magtel considera que la colaboración entre empleados, el trabajo en equipo y la búsqueda de sinergias son requisitos imprescindibles para lograr objetivos y para aprovechar al máximo las capacidades, los recursos y la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias que se integran en la compañía. Por eso, Magtel promueve, facilita e incentiva la colaboración y el trabajo en equipo de todas las personas que forman parte de la empresa y entre las distintas unidades y áreas que la componen.

En compensación de lo anterior, para estimular la satisfacción y el orgullo de pertenencia, Magtel se compromete a dedicar recursos y a desarrollar iniciativas y acciones que promuevan la cohesión cultural en la organización.

Tanto la Memoria de Responsabilidad Social como el Código Ético, son documentos internos de la empresa que son actualizados de forma anual, comunicados públicamente y de fácil acceso a través de la web corporativa.

Ambos documentos establecen que todos los empleados disfrutaran de iguales oportunidades para el desarrollo de su actividad profesional sobre la base del principio del mérito.

La vulneración o incumplimiento de alguna de las normas que constituyan una falta de carácter laboral, se sancionará con arreglo a la normativa vigente.

Magtel tomará las medidas necesarias para evitar situaciones de discriminación y/o desigualdad de oportunidades, así como facilitará a cualquier empleado que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento de este punto del Código, la comunicación a su superior jerárquico o la puesta en conocimiento a través de los mecanismos que la empresa establece para formulación de sugerencias y denuncias.

Para velar por el cumplimiento del presente Código, en materia de discriminación y/o igualdad, se encuentra el Dpto. de RRHH, que facilita la resolución de incidencias, la adopción de soluciones adecuadas y la toma de acciones de mejora.

Durante el período de 2013, Magtel ha llevado a cabo una serie de acciones que promovieron el principio de no discriminación y que lograron difundir el compromiso por la igualdad de oportunidades:

- ✓ Magtel y la Diputación de Córdoba suscriben varios convenios de colaboración con el objetivo de mejorar la cualificación laboral de mujeres que estuvieran en posesión de titulaciones técnicas, a través de la realización de prácticas profesionales dentro del Programa de Becas de Mujeres Profesionales.
- ✓ Magtel en colaboración con FSC Inserta y la Fundación ONCE imparte un curso en Almería para facilitar el acceso al empleo a personas con discapacidad. La acción formativa tenía como objetivo fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad y ayudarles a desarrollar aptitudes y habilidades personales para conseguir la plena participación en su entorno social y de trabajo.

Magtel reconoce la importancia del acceso a una primera experiencia en el ámbito laboral y la puesta en práctica de todos aquellos conocimientos adquiridos a lo largo de la formación. Por esta razón, a lo largo de 2013, la compañía pone en marcha varias ediciones del curso de Fibra Óptica hasta el Hogar (FTTH), para conseguir la inserción laboral de personas en situación de desempleo mediante su formación en materia de despliegue e instalación de redes de fibra óptica.

Gracias a los distintos convenios de colaboración con centros formativos, universidades y escuelas de negocios y formación profesional, a lo largo del 2013, varios han sido los empleados y estudiantes que han realizado prácticas en alguna de las delegaciones de Magtel, de los que gran parte, fueron incorporados a la plantilla de la compañía.

Un ejemplo del compromiso de Magtel en el acceso laboral de los más jóvenes fue el programa denominado Escuela de Empleo **SISTUR**. En 2013, bajo este programa, la compañía recibe a 16 jóvenes titulados universitarios (en paridad de género) de distintas disciplinas académicas para comenzar su carrera como profesionales.

Este proyecto tiene un alto compromiso de inserción laboral de los participantes, en puestos de trabajo relacionados con su perfil académico y con áreas de actividad en las que trabaja Magtel: Telecomunicaciones, Energía, Ferrocarriles, Medio Ambiente y Obra Civil.

La apuesta continua de la empresa en materia de Formación se traduce en el impulso de este tipo de programas, que permiten a jóvenes universitarios introducirse en el mercado de trabajo y comenzar su carrera como profesionales.

La eficacia y el alto nivel práctico de esta actuación, así como la relación directa de los jóvenes con las profesiones más demandadas y relacionadas con los sectores de futuro, han sido los principales motivos que llevan a Magtel a poner en marcha este segundo programa Escuela de Empleo.

Una vez finalizado el período de un año desde que se inició el programa, el 8 de abril de 2013, Magtel contrató en 2013 al 100% del alumnado, doblando por tanto el compromiso previo adquirido en la contratación, que era de, al menos, la mitad.

De esta forma, los alumnos seleccionados se sumaron a la plantilla de Magtel, donde desde el primer día han ido adquiriendo experiencia laboral en el lugar de trabajo y en un amplio abanico de actividades. Durante 2013, han podido desarrollarse, no sólo como profesionales, sino como personas integrantes del extraordinario equipo que conforma la empresa.

La apuesta continua que Magtel hace en materia de Formación se ve satisfactoriamente recompensada con resultados como este. La compañía resalta el importante papel que desempeña la realización de inversión en programas formativos, entendiendo el aprendizaje como un proceso activo, de construcción de conocimiento y no un proceso pasivo de acumulación de información.

En el último trimestre de 2013, Magtel y la Organización Internacional de las Migraciones firmaban un acuerdo de colaboración para la asistencia de inmigrantes peruanos en España. El acuerdo se enmarcaba en el proceso de internacionalización de Magtel y bajo las líneas de la Responsabilidad Social Corporativa que se practica en la empresa.

La Organización Internacional de las Migraciones es la principal organización intergubernamental en el ámbito de la migración y trabaja en torno a un principio del que Magtel se hace cómplice: la migración en condiciones humanas y de forma ordenada beneficia a los migrantes y a la sociedad en su conjunto.

El programa busca facilitar el retorno al Perú de 90 migrantes peruanos desde España, ofreciéndoles cursos de formación y un puesto de trabajo en la filial de Magtel en Perú.

La concreción de esta alianza, constituye un esfuerzo conjunto del sector estatal, la empresa privada y la cooperación internacional para apoyar la reintegración socioeconómica de aquellos peruanos que han decidido volver a su país de origen de manera voluntaria.

La labor de la OIM, a la que Magtel contribuyó, consistió en fomentar una gestión ordenada y humana de inmigrantes peruanos, promoviendo la cooperación internacional sobre asuntos migratorios entre ambos países y ofreciendo asistencia humanitaria a los inmigrantes que lo necesitan, ya se trate de refugiados, de personas desplazadas o desarraigadas.

En el 2013, Magtel también firma un convenio de cooperación con Tecsup, Instituto Tecnológico Superior de Perú, para potenciar programas de formación y desarrollo social. Este convenio permitió la realización conjunta de actividades orientadas a la realización de planes, programas y proyectos vinculados con la educación, la capacitación, el perfeccionamiento profesional, el bienestar, la contribución al desarrollo nacional y el servicio a la sociedad.

Principio 7:

“Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”

Cualquier proyecto de futuro debe apoyarse en criterios sobre la mejora y protección del medio ambiente y la prevención de la contaminación. La sostenibilidad es uno de los grandes retos de la humanidad actualmente y una de las principales preocupaciones de nuestra sociedad.

-VALORACIÓN

La protección del medio ambiente forma parte integral del proceso operativo de Magtel. El enfoque preventivo surge a raíz de las posibles amenazas o daños que pueden aparecer con el funcionamiento de la empresa.

Magtel asume el compromiso de procurar el mayor respeto al medio ambiente en el desarrollo y en la comunicación de sus actividades así como de minimizar los efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar.

-POLÍTICAS

Durante el 2013, se establecieron una serie de buenas prácticas que se promovieron por todos los empleados de la organización. Entre esas prácticas destaca el estricto cumplimiento de la legislación medioambiental y la contribución a la conservación de los recursos naturales y de espacios con interés ecológico, paisajístico, científico o cultural.

La prevención en Magtel consiste en la adopción de una serie de medidas que impidan o eviten la degradación y el deterioro de los recursos naturales o de la sociedad. La puesta en práctica del enfoque preventivo, desde el punto de vista de una organización como Magtel, se realiza mediante la implantación de una serie de medidas que garantizan el cuidado y la protección del medio ambiente.

-IMPLEMENTACIÓN

El Consejo de Administración de Magtel es consciente de que el desarrollo humano debe ser sostenible, de tal modo que las generaciones venideras encuentren un entorno protegido.

Desde Magtel, apostamos firmemente por la innovación y el desarrollo de energías limpias frente a energías tradicionales, situándonos por tanto como referente medioambiental.

Además, todos nuestros procesos de trabajo contemplan una clara concienciación hacia la protección y la conservación del medioambiente.

Tanto es así, que Magtel ha conseguido ser la primera empresa en Andalucía certificada en Eficiencia Energética por AENOR, actividad en la que continúa trabajando, implantando programas de optimización de consumo en empresas e instituciones de la región.

Durante el ejercicio de 2013, se ha continuado con la gestión de residuos plásticos producidos en la fábrica de tubos de Posadas (Córdoba). La reducción es el primer paso hacia una gestión sostenible de los residuos ocasionados ya que posibilita el descenso de la cantidad de materiales plásticos y el diseño de otros productos y envases.

A lo largo del ejercicio, ha aumentado considerablemente la cantidad de tubos reciclados y se ha hecho un esfuerzo por el ajuste de la fabricación a la demanda, reduciendo el material sobrante en stockaje.

En la fábrica se recoge selectivamente los plásticos y se separa del resto de residuos, depositándolos en un lugar adecuado para su posterior almacenaje y reciclaje. Una vez agrupado, se clasifica en función de la composición y las características físicas que muestre el material.

Finalmente es retirado por una empresa que descompone mediante procesos químicos los tubos y el resto de envases, convirtiendo estos residuos en componentes aptos para su reutilización como materias primas en nuevos productos.

Magtel también une todos sus esfuerzos para convertirse en referente en el sector de las energías renovables, apoyando su credibilidad no sólo en sus capacidades tecnológicas, sino también en un compromiso solvente en la acción de conservar al medio ambiente.

Otra muestra del compromiso de la compañía, con el cuidado del medio ambiente y la mejora de la biodiversidad es la participación de Magtel en jornadas y divulgaciones que fomenten la cooperación y la sensibilización con nuestro entorno, como el apoyo a la creación del Centro de Migración y Cambio Global promovido por la Fundación Migres, de la que Magtel forma parte como patrono y que se ubica en el Parque Natural del Estrecho, en Tarifa.

Este centro se erige como el primero destinado a la investigación del mundo sobre migración y cambio climático y se perfila como un importante referente internacional en el estudio de los fenómenos migratorios de las aves.

La importancia que Magtel deposita en el desarrollo sostenible desde su constitución incluye la apuesta por proyectos como este, en el que se adquiere un compromiso con los recursos naturales y con la sociedad, con el fin de colaborar en la preservación de la riqueza de la biodiversidad.

Magtel es consciente de que el desarrollo humano debe ser sostenible, de tal modo que las generaciones venideras encuentren un entorno protegido.

Trabajos realizados:

- ✓ Diseño del mapa de recurso eólico de Marruecos. Instalación de 6 torres anemométricas, distribuidas por las zonas de Tan Tan, Nador y Hociema, para obtener información rigurosa acerca del recurso y, por tanto, del potencial desarrollo eólico del país. Esta iniciativa supo una clara apuesta por el fomento de las energías limpias en Marruecos en los próximos años.
- ✓ Mejora de la Eficiencia Energética en el municipio de Obejo, Córdoba. Magtel llevo a cabo una serie de actuaciones contempladas en un plan de optimización que permitió a la localidad reducir el gasto e incrementar el ahorro.

El compromiso medioambiental es para Magtel un pilar básico de su filosofía corporativa. Gracias a esto, ha conseguido convertirse en un referente en el sector de las energías renovables con una destacada apuesta en los sectores fotovoltaico, termosolar, eólico, cogeneración y en biomasa.

Principio 8:

“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”

Magtel considera que es necesario replantearse a escala global cuáles son los riesgos que se enfrenta la compañía en los próximos años, y qué oportunidades podrían aprovecharse en el ámbito de los sectores climáticos.

-VALORACIÓN

El Departamento de Calidad realiza análisis sobre las distintas actividades de la empresa e identifica los riesgos que pueden originarse durante el desarrollo. Magtel apoya todas aquellas iniciativas encaminadas hacia la mejora de aquellos ecosistemas específicos que se encuentren en las áreas de dominio de alguno de los proyectos de construcción, concesión o explotación que mantenga la empresa.

Para ello la empresa es consciente de contar con especialistas que diagnostiquen los riesgos que pueden derivarse en el entorno durante la ejecución de sus obras.

-POLÍTICA

Al igual que en años anteriores, en 2013 Magtel ha establecido su Política Medio Ambiental en el marco de sus actividades, motivada por el deseo de la mejora ambiental continua, adquiriendo un compromiso con la sociedad, traducido en el mejor aprovechamiento de los recursos y la disminución y eliminación de los focos contaminantes.

En este sentido, la Política Ambiental de Magtel, en el período de 2013, se ha fundamentado en las siguientes directrices:

- ❖ Compromiso para impulsar la implantación de un Sistema de Gestión Ambiental, asegurando la prevención de la contaminación, una mejora continua y la minimización de los efectos ambientales que sean significativos.
- ❖ Establecimiento de unos objetivos y metas que garanticen la mejora continua de los resultados ambientales obtenidos

- ❖ Cumplimiento de la legislación ambiental aplicable en todo momento y, en la medida de lo posible, adelantarse a las disposiciones legales de futura aparición
- ❖ Establecimiento de los mecanismos necesarios para prevenir la contaminación durante el desarrollo de la actividad de Magtel.
- ❖ Utilización racional de los distintos recursos energéticos
- ❖ Formación y sensibilización del personal, especialmente de aquél directamente relacionado con nuestra actividad.

La política de calidad y medio ambiente de Magtel emana de la política de sostenibilidad de aplicación a todo el Grupo, que está diseñada, impulsada y apoyada desde el más alto nivel jerárquico de la compañía. Partiendo de este compromiso común, cada una de las áreas desarrolla su política específica de acuerdo con los riesgos y demandas para cada negocio.

Magtel desarrolla, construye y gestiona obras, servicios, productos e infraestructuras de manera responsable, enfocados a la satisfacción de las expectativas de sus clientes y usuarios, utilizando los recursos disponibles con eficiencia y minimizando el impacto medioambiental de sus actividades.

-IMPLEMENTACIÓN

Por otro lado, durante el año 2013, Magtel ha continuado desarrollando iniciativas destinadas a la adquisición de una mayor responsabilidad ambiental y conciencia del entorno como:

- Energías renovables*: optimización en solar fotovoltaica, termosolar, mini hidráulica y eólica.
- Procesos*: fabricación de tuberías de PVC, polietileno y polipropileno.
- Redes de telecomunicaciones*: optimización de sistemas de instalación.
- Residuos agrarios e industriales*: integración y sostenibilidad
- Valorización de residuos de la industria energética*.

Otras acciones:

- ✓ Participación en Jornadas de Gestión Ambiental.
- ✓ Patrocinio de “La Carrera del Agua” organizada por la Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla (Emasesa), celebrada en torno a la importancia del agua, con el objetivo de fomentar el deporte y los hábitos de vida saludable.
- ✓ Colaboración en exposiciones de la Casa de la Ciencia de Sevilla.

-SEGUIMIENTO

En cuanto a la gestión a la evaluación medioambiental, Magtel tiene implantado y certificado por AENOR un Sistema de Gestión Ambiental en base a la Norma UNE en ISO 14001: 2004 en el área de actividad de “Operaciones”. Dentro de los requisitos del mismo, se encuentran establecidos una serie de indicadores ambientales, así como se identifican y evalúan los aspectos de nuestras actividades que pudieran tener repercusiones ambientales. Estos indicadores ambientales son sometidos a un seguimiento de forma trimestral.

Derivada de esa evaluación medioambiental surge el análisis de los proveedores y subcontratas. En el período de 2013, Magtel ha realizado un estudio de los proveedores que han facturado a la empresa más de 500 euros. Los resultados indican que son un total de 294 proveedores y subcontratas. De esta cantidad e incluyendo únicamente a los que contestaron remitiéndonos esta información, un 13,26% tienen certificación en algún sistema de gestión medioambiental.

Principio 9:

“Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”

-IMPLEMENTACIÓN

A lo largo del período que engloba el ejercicio de 2013, Magtel ha concentrado sus esfuerzos en el desarrollo y a la difusión de una gran variedad de tecnologías aplicadas a la eficiencia energética y a la sostenibilidad medioambiental, con el objetivo de llegar a ser un referente en el panorama nacional e internacional.

Una de sus principales áreas de investigación, innovación y desarrollo es la eficiencia energética.

En ejercicios anteriores, se implantó y se certificó un sistema de gestión energética, usado actualmente, que promueve una metodología que fomenta la eficiencia y el ahorro energético y la disminución de los gases que provocan el cambio climático.

Durante el año 2013, se ha mejorado este Sistema de Gestión Energética y se ha incrementado el uso de las energías renovables.

En Febrero de 2012, la compañía fue seleccionada entre las entidades firmantes de la Red Española del Pacto Mundial, por su originalidad e implicación con sus grupos de interés.

Las Buenas Prácticas de la empresa fueron galardonadas por la Red Española del Pacto Mundial, dentro del Principio 9 del Pacto y gracias al desarrollo y divulgación de las instalaciones fotovoltaicas conectadas a red, ubicadas en las cubiertas de las distintas naves de Magtel.

Estas acciones centradas en el aprovechamiento y la eficiencia energética están recogidas dentro de la política de Responsabilidad Social Corporativa de Magtel, además de estar en consonancia y servir de ejemplo de una de las áreas de negocio que desarrolla el Grupo con éxito, las Energías Renovables.

-SEGUIMIENTO

Además de desarrollar proyectos de innovación e investigación en el área de la eficiencia energética, la empresa organiza cursos y jornadas formativas para contribuir a la formación y a la especialización de profesionales para el mantenimiento, auditoría y optimización de la eficiencia en edificios.

Magtel es consciente de que en los últimos años, el ahorro y la eficiencia energética está adquiriendo cada vez más protagonismo en el ámbito de la construcción y las infraestructuras, por lo que se ha convertido en todo un reto tanto para las empresas, como para las administraciones públicas.

La empresa lleva a cabo estos cursos teniendo presente las actuales políticas nacionales e internacionales de lucha contra el cambio climático y desde una perspectiva técnica y administrativa, que englobe una visión completa sobre las técnicas de análisis, planificación y gestión de los usos energéticos aplicables a inmuebles y equipamientos de cualquier ámbito.

En 2013, Magtel también estuvo presente en las jornadas de “Eficiencia energética para el sector turístico y terciario en general” donde se expusieron una serie de medidas de ahorro aplicables en estos sectores, que contribuían a la reducción de costes energéticos y a incrementar la competitividad y sostenibilidad. La jornada se enmarcó dentro de las acciones comerciales y de concienciación que está desarrollando la Comisión de Eficiencia Energética del Clúster de la Energía de Extremadura, a la que pertenece Magtel activamente y que cuenta con el apoyo del Gobierno de Extremadura.

En 2013, Magtel también participó junto a la Universidad de Córdoba en el Máster de Energías Renovables, permitiendo un acercamiento de los participantes del programa a la realidad empresarial del sector de las energías renovables. El Máster en Energías Renovables se posiciona como un programa formativo de calidad y multidisciplinar al que Magtel aporta su experiencia de más de 23 años en I+D+i.

Dentro de la política de promoción y difusión de las energías renovables, a lo largo de 2013, la compañía organiza numerosas visitas al proyecto más significativo en cuanto a este tipo de energías, la planta termosolar **Africana Energía**.

Durante estas visitas se muestra la tecnología aplicada, el funcionamiento y los detalles que conciernen a la infraestructura. Se abordan temas como la gestión y el tratamiento de aguas, la eliminación de ruidos, el control de temperaturas, el mantenimiento predictivo de instalaciones y aspectos relacionados con las medidas de seguridad y salud laboral en las instalaciones.

La planta termosolar **Africana Energía** es fruto de un serio compromiso con el medio ambiente al contar con una fuente de energía inagotable, segura, renovable y no contaminante. La tecnología termosolar implementada ofrece ventajas frente a otras renovables gracias a los innovadores sistemas aplicados y que sitúan a esta planta como un referente en eficiencia energética.

Africana Energía es mucho más que un proyecto de generación eléctrica: es también investigación, ingeniería, sostenibilidad, desarrollo, tecnología, infraestructuras...es innovación y compromiso por un futuro sostenible.

Desde el dpto. de I+D+i de Magtel se trabaja continuamente en el desarrollo de sistemas que constituyan verdaderas medidas preventivas que ayuden a prevenir disminuciones de la eficiencia de la planta. En 2013, se investigó en el sistema de las cámaras termográficas para el análisis térmico y el diagnóstico de las condiciones de los colectores de las plantas termosolares. Al ser una técnica no intrusiva, permite medir en tiempo real las temperaturas de todos los puntos de la superficie de análisis sin necesidad de contacto con la misma.

En relación al resto de canales comunicativos, Magtel ha promovido la comunicación de artículos, noticias e informaciones susceptibles de ser difundidas por su importancia en relación a aspectos medioambientales y tecnológicos. La participación de la compañía en ferias y foros también ha servido para la comunicación de todas las acciones llevadas a cabo en relación a este principio, fomentando el contraste de experiencias, la divulgación de prácticas sostenibles e impulsando la creación de conocimiento en el sector con sus grupos de interés.

Principio 10:

“Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno”

-VALORACIÓN

En Magtel, el análisis del riesgo se realiza en los distintos niveles de negocio. De esta manera, la identificación, valoración y gestión del riesgo se lleva a cabo hasta los niveles superiores de la compañía.

Todas las operaciones y actividades empresariales y profesionales de Magtel se basan en los valores de la integridad y transparencia, desarrollándose de acuerdo con los principios de coherencia y honestidad, excluyendo la corrupción en todas sus formas y respetando las necesidades de los agentes implicados en ellas.

-POLÍTICAS

Magtel asume como principio central de su comportamiento, la transmisión de una información certera y veraz que exprese fielmente la imagen de la compañía, de sus procesos y de sus acciones de negocio.

La compañía es conocedora de que una buena reputación es un recurso intangible esencial tanto para las relaciones externas como las internas de la empresa. En las relaciones externas, favorece el progreso de la empresa, la fidelidad de los clientes y de los profesionales del Grupo, la confianza de los proveedores y la fiabilidad frente a los acreedores. En las relaciones internas, contribuye a mejorar la comunicación, a adoptar decisiones sin conflictos, a organizar el trabajo sin controles burocráticos apelando al sentido ético y la responsabilidad de cada integrante de la sociedad.

El Código Ético de Magtel establece una serie de conductas en las relaciones de Magtel con el resto de implicados que beneficie siempre a ambas partes, mediante el respeto al papel que debe seguir cada uno en esta relación.

Este Código Ético de Magtel prohíbe los sobornos a autoridades y funcionarios públicos, así como también prohíbe a sus empleados dar o recibir de terceros pagos indebidos de cualquier tipo, favores que por su valor y circunstancias puedan alterar el desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales en que intervengan sus empresas.

También está prohibida cualquier actuación que suponga el ejercicio de prácticas de competencia desleal y se compromete a velar por el cumplimiento de las leyes de defensa de la competencia aplicables en los países donde realiza sus actividades.

Magtel interviene de forma directa en multitud de proyectos de licitaciones lo que implica que la empresa disponga continuamente de un arsenal de información sensible que pudiera ser codiciada por los adjudicadores y los licitadores. Sin embargo, Magtel se compromete a preservar la confidencialidad de datos de carácter personal que disponga, garantizando la confidencialidad en la transmisión de los mismos y ajustándose a la legislación vigente.

En el ámbito laboral de la empresa, los empleados que, por motivo del desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros empleados, respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán uso responsable y profesional de la misma.

La dirección de auditoría colabora en los procesos de la empresa y participa activamente en la prevención del control del fraude y dirime las discrepancias que puedan aparecer dentro de las relaciones internas entre las diferentes compañías de Magtel. Llevando a cabo una revisión rigurosa de cada una de las facturas de sus empleados a través de una herramienta instalada única y exclusivamente para la justificación de gastos.

Además, Magtel está gestionando la puesta en marcha, la renovación y actualización del buzón en el portal corporativo, que permite a cualquier persona con acceso a internet informar y documentar posibles irregularidades o comportamientos contrarios a la legalidad o a los compromisos éticos establecidos por Magtel.

En relación a las donaciones y patrocinios, la empresa cuenta con personal experto en Responsabilidad Social Corporativa, que velará por la correcta aplicación de los principios generales de la empresa, integridad, profesionalidad y confidencialidad, en los proyectos sociales financiados por Magtel.

-SEGUIMIENTO

La gran mayoría de nuestros grupos de interés (clientes, empleados, proveedores) tienen libre acceso a los códigos de conducta de Magtel en cuanto a medidas anti-corrupción y soborno de la entidad. Estas medidas están recogidas en el Código Ético, en el Manual de Bienvenida y en la Memoria de Responsabilidad Social Corporativa.

En Magtel, la dirección de RRHH junto con la Gerencia de la empresa es la encargada de diseñar medidas para la resolución de incidencias o irregularidades en el caso de conductas contrarias a la legalidad o a la normativa vigente a fin de propiciar un ambiente laboral que no ponga en peligro el normal desarrollo de la empresa.

Afortunadamente, la empresa no ha detectado ningún caso de soborno, corrupción o práctica en contra de la legalidad en ninguno de los actores que intervienen en la compañía.

Si en algún momento se diera la situación, la Dirección del departamento de RRHH seguiría el protocolo de comunicación estimado para el caso, se abriría un expediente sobre los incidentes y se notificaría al personal Superior, tomando si procediera, medidas disciplinarias convenientes para los responsables.