

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

Para nosotros es un orgullo presentar por cuarto año consecutivo nuestro Informe de Progreso. Es una muestra significativa de nuestro firme compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial, promoviendo los mismos entre nuestros grupos de interés y esfera de influencia.

Durante este año, hemos seguido trabajando en la implantación y consolidación de los Principios del Pacto Mundial. Este Informe de Progreso constituye una herramienta fundamental para el desarrollo de nuestro compromiso voluntario de transparencia y comunicación con nuestros grupos de interés, contribuyendo al establecimiento de relaciones basadas en la colaboración y la confianza. En él, aparecen reflejados nuestros avances en el ámbito social, económico, ambiental y de buen gobierno.

En el año 2013, la Obra Social de La Caixa nos ha concedido el Premio Incorpora Aragón 2013, por el trabajo que, junto con Cáritas Itinerario de inserción social-laboral, hemos desarrollado en los últimos años. Es un reconocimiento a CCZSL por integrar de manera voluntaria en su estrategia las preocupaciones sociales, contribuyendo a la creación de una sociedad más justa y cohesionada.

Para el año 2014 nos hemos propuesto continuar trabajando en favor de la normalización de la discapacidad en el ámbito laboral, sensibilizando a la plantilla en y desarrollando actuaciones concretas con este fin. Vamos a continuar nuestra política de contratación en colectivos con colectivos especialmente sensibles. Nuestro objetivo es claro y por ello, hemos iniciado los trámites para solicitar el sello de empresa adherida a la Estrategia de emprendimiento y empleo joven promovida por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Apostamos firmemente por un desarrollo sostenible y la ecoeficiencia de nuestros procesos. Por ello, este año nos hemos propuesto reducir el consumo agua, gasoil y alcohol isopropílico durante nuestro proceso productivo.

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. Dña. Verónica Iliescu**  
**Directora General**

Zaragoza a 15 de octubre de 2014

## 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 m<sup>2</sup>, 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:	<a href="http://www.cablescom.com">http://www.cablescom.com</a>
Alto cargo:	Veronica Iliescu Directora General
Fecha de adhesión:	16/09/2010
Número de empleados:	202
Sector:	Industria
Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:	Fabricación de cables e hilos aislados (telecomunicación). Fibra óptica.
Ventas / Ingresos:	36.592.845,32€
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 <a href="http://www.cablescom.com">www.cablescom.com</a> , Globalcompact y Red Española Pacto Mundial
Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:	2013
Fecha Memoria anterior más reciente:	2012
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 2013 Cables de Comunicaciones ha 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 se mantiene la inexistencia de 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 ha consolidado la concienciación de hábitos de vida saludables entre los trabajadores. 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.

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 del respeto y protección de los Derechos Fundamentales. Destacar las campañas de sensibilización que hemos desarrollado en este periodo en colaboración con la Fundación Adecco. La totalidad de la plantilla de CCZSL ha participado en el ciclo de jornadas “Mientras mayor es la lucha, mayor es el triunfo” de Pablo Pineda.

La formación ha continuado siendo 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.

Desde hace varios años, estudiantes universitarios desarrollan prácticas formativas en nuestra empresa. Este programa cumple un doble objetivo: conocer a futuros trabajadores de CCZ y permitir que jóvenes universitarios adquieran experiencia profesional, desarrollando en la práctica, los conocimientos académicos adquiridos. Una apuesta clara por mejorar la empleabilidad de lo más jóvenes. En los últimos 3 años, un total de 14 personas han pasado por este programa. De ellas, un 78,57% han encontrado trabajo al finalizar las mismas.

La prevención de riesgos laborales es otra 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. En el año 2013, CCZ ha llevado a cabo la revisión por la Dirección de su Política de Prevención de Riesgos Laborales aprobada en el año 2008, con el objetivo de adecuarse a los requisitos establecidos en la norma OSHAS 18001. En ella, damos participación a los trabajadores (a través de sus representantes) en aquellos aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo. Para CCZSL constituyen 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.

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2013

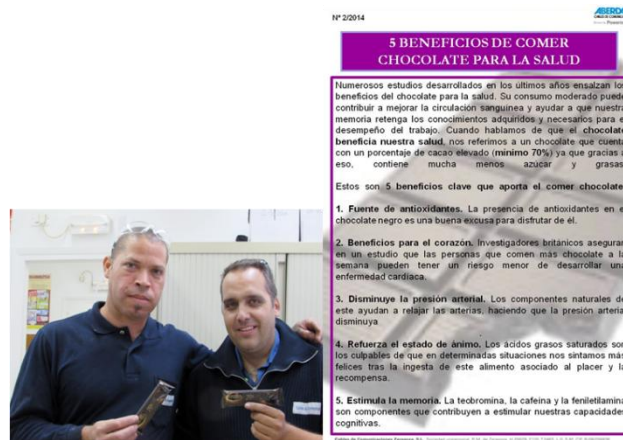
En el año 2013 hemos superado la auditoría global de la compañía conforme a los requisitos establecidos en la norma OSHAS 18001, paso previo para la certificación.

Pago el epígrafe “Campañas saludables, seguridad y salud de nuestros trabajadores”, y en colaboración con organizaciones de nuestro entorno, en el año 2013 hemos desarrollado estas actuaciones:

- “8 Beneficios del aceite de oliva”: campaña divulgativa y entrega de botella 1L aceite de oliva a toda la plantilla



- “5 Beneficios de comer chocolate para la salud”: campaña divulgativa y entrega tableta de chocolate a toda la plantilla



- Adhesión campaña del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad sobre el consumo de medicamentos: “Los medicamentos no los tomes a la ligera”. Campaña divulgativa <http://www.medicamentosnosonunjuego.es/difusion.html>

- Adhesión campaña “Semana de la Reducción de Desperdicios” del Ministerio Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, dentro de la estrategia “Más alimento, menos desperdicio” <http://www.magrama.gob.es/es/alimentacion/temas/estrategia-mas-alimento-menos-desperdicio/bloque1.3.aspx>

El objetivo de esta iniciativa es informar y concienciar sobre las prácticas correctas para reducir el desperdicio de alimentos.

A lo largo de dicha semana bajo el lema “Buen desarrollo de diversas actividades: Entrega bolsa

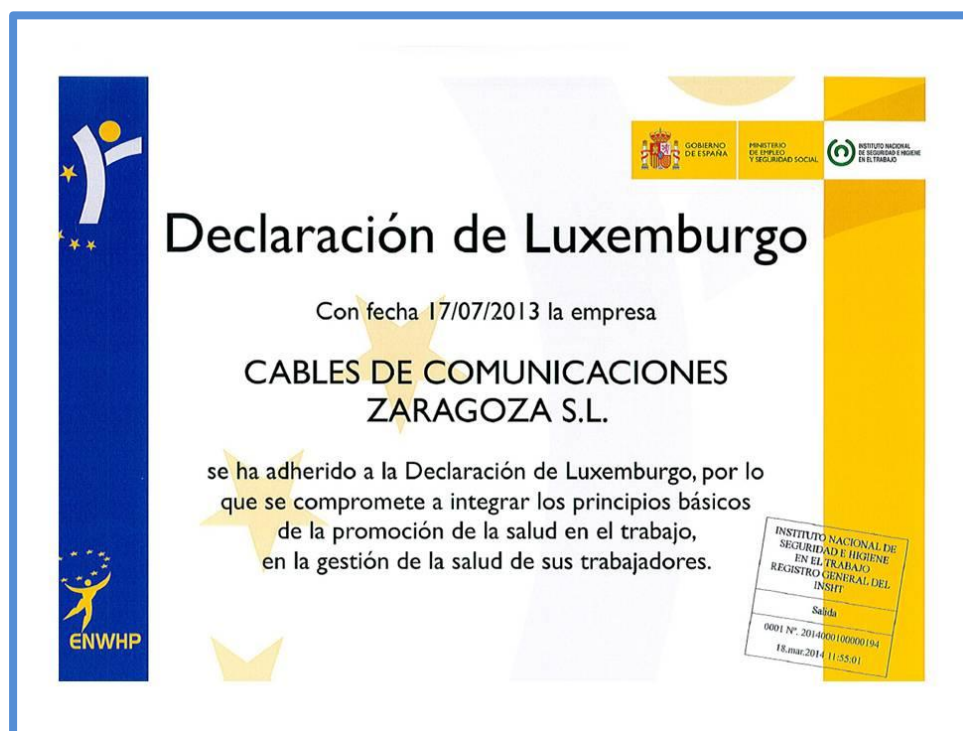


aprovecho” se isotérmica a

toda la plantilla y manteles concienciación campaña en el comedor de empresa.



En julio del 2013, nos adherimos a la Declaración de Luxemburgo comprometiéndonos a integrar los principios básicos de la promoción de la salud e higiene en el trabajo, en la gestión de la salud de los trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo)



Hemos desarrollado los principios contenidos en el Chárter de la Diversidad al que nos adherimos el año pasado, trabajando en:

- 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

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2013

Con el objetivo mejorar la comunicación entre los trabajadores y la empresa, en el año 2013 hemos potenciado un nuevo canal de comunicación a través de la instalación de una pantalla digital en la zona de entrada y salida de los vestuarios. También se ha colocado otro buzón de sugerencias en la misma zona.

Este año hemos consolidado el compromiso de nuestros proveedores con nuestro código de conducta externo incrementado el número de proveedores adheridos al mismo.

Hemos puesto en marcha los procedimientos necesarios para extender la adhesión de nuestro código de conducta externo a nuestros proveedores extranjeros.

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. 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.

El año pasado conseguimos que el 100% de nuestro proveedores, contratistas y subcontratistas nacionales se adherieran a nuestro Código de conducta externo.

Como objetivo para este año 2014, promover nuestro código externo entre nuestros proveedores extranjeros. 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.

Durante este año también hemos llevado a cabo una revisión del cumplimiento de nuestros proveedores homologados con los requisitos de calidad y medio ambiente. Porcentaje actualizado de proveedores que disponen de un Sistema Certificado:

Total proveedores homologados	173
Proveedores con Certificado ISO 9001/ ISO 14001	60
% Proveedores con certificación	34,685

Objetivo 2014: incrementar el número de proveedores homologados que tengan certificado ISO 9001/ISO 14001. Valorar el número de proveedores homologados que tengan certificado OSHAS 18001

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

El convenio colectivo de Cables de Comunicaciones 2014 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 2014, 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:

Durante este año, hemos llevado a cabo la negociación de un nuevo convenio colectivo. En él se han vuelto a consagrar todos los principios y derechos anteriormente mencionados.

Para la adecuada explicación del mismo a la totalidad de la plantilla, se han realizado dos asambleas de trabajadores de acuerdo con lo recogido en nuestro convenio colectivo. *“ASAMBLEAS – La Dirección de Cables de Comunicaciones autorizará la celebración de una asamblea de los trabajadores en el centro de trabajo y durante las horas de trabajo, de acuerdo con las siguientes condiciones:*

- 1. La petición de autorización deberá realizarse con un mínimo de cuarenta y ocho horas hábiles de anticipación.*
- 2. La asamblea, en cualquier caso, tendrá una duración máxima de cuatro horas y se celebrará, preferentemente, en lunes.*
- 3. En todo lo no regulado respecto a asambleas se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.”*

Se han concedido la totalidad de solicitudes de acumulación de horas sindicales por parte de las dos secciones sindicales con la finalidad de facilitar el ejercicio de sus funciones.

Se han seguido realizando trimestralmente las 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 con una periodicidad trimestral.

El trabajo con los representantes de los trabajadores es constante y diario a través de las distintas comisiones mixtas (formación, empleo, becas, autobuses, comedor, etc). Este año se ha creado una nueva comisión para velar por la correcta aplicación del nuevo articulado del convenio referente a la gestión de las horas extras.

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 27% de los trabajadores ha hecho uso de este servicio.

En el año 2014 volveremos a negociar un nuevo convenio colectivo. También en este periodo y como reconocimiento al derecho efectivo a la negociación colectiva, se celebrarán en el mes de noviembre elecciones sindicales para determinar la composición del Comité de Empresa. Garantizando al máximo las libertades sindicales.

Durante este año se han desarrollado un total de 25 reuniones de equipos de trabajo con los mandos incluyendo en las mismas la asistencia del Director del área. Del resultado de las mismas se coloca acta en el tablón de anuncios para conocimiento de todos los trabajadores.

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

Total horas formación 2013: 7.167,71h

### **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.

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 se ha vuelto a realizar una nueva evaluación de los puestos de trabajo ocupados por mujeres, para determinar aquellos que están 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 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 y hemos continuado trabajando con el Itinerario de Inserción Social Laboral de Caritas, incluyendo en todos nuestros procesos de selección a personas con esa procedencia.

En total hemos incrementado el número de contratos celebrados con personas con dificultades para acceder al mercado laboral. Mantenemos el número de nacionalidades presentes en nuestra plantilla, pasando en la actualidad a tener 9 nacionalidades diferentes.

No hemos recibido ninguna denuncia por parte de la plantilla relativa a cualquier forma de trabajo forzado o realizado bajo coacción.

## Apariciones en prensa 2013:

Heraldo de Aragón  
El periódico de Aragón  
ABC Noticias



### 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, contratados, subcontratados 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



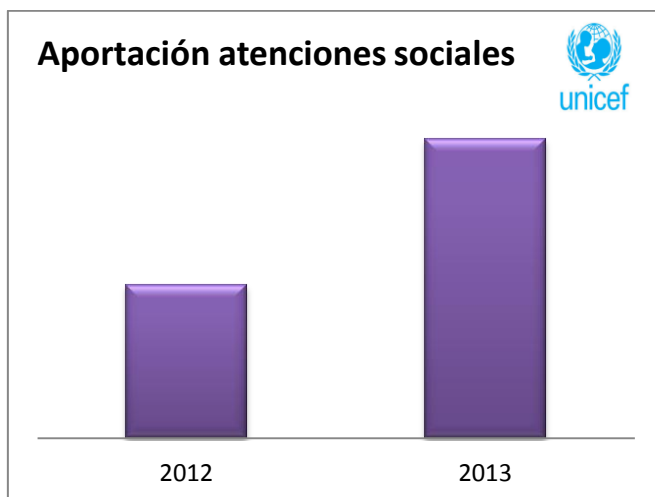
## Informe de Progreso Pacto Mundial 2013

con el objetivo de sensibilizar a los hijos y familiares de nuestros trabajadores. Pensamos en el papel fundamental de la educación de los más pequeños para la normalización de la discapacidad. Este año hemos organizado el I concurso de dibujo "Sueños de papel". Con los dibujos ganadores se entregó a todos los trabajadores y clientes de CCZSL la agenda 2014.



Foto entrega de premios I Edición concurso de dibujos "Sueños de Papel"

Durante este año hemos incrementado en un 48,68% 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 continuado con la difusión de las campañas de Unicef en nuestra intranet y tablón de anuncios haciéndolas llegar a todos nuestros trabajadores.

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 la creación de un trabajo estable y de calidad, convirtiendo 15 contratos eventuales en contratos fijos. Hemos apostado por la estabilidad de la plantilla.

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. Celebrar la II edición del concurso de dibujo.



## 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 seguido adelante con nuestro compromiso con la diversidad sumándonos a las actividades desarrolladas por la Fundación Alares. Pretendemos extender el mensaje del mismo a todos nuestros grupos de interés.

Acciones:

Todos nuestros procesos de selección, aprox 25% de las nuevas incorporaciones, se cubren 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 100 contratos con personas en situación de exclusión social y discapacitadas. 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 FPPII 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).

En el año 2013 hemos desarrollado dos nuevos proyectos de acuerdo con nuestra visión de gestión de la diversidad.

- PROGRAMA “AYUDAS PARA LA CAPACITACIÓN PROFESIONAL: GESTIÓN DE PERSONAL RECURSOS HUMANOS”. El objetivo que se pretende es capacitar a personas con certificado de discapacidad a través un programa formativo específico, proporcionándole una adecuada formación profesional que permita facilitar la incorporación laboral de mencionado colectivo, desarrollando las habilidades y destrezas necesarias, a través de conocimientos específicos, que posibiliten su incorporación al mundo laboral con la experiencia necesaria para desarrollar una profesión. A través de esta formación, se pretende conseguir el contacto directo del beneficiario con el ambiente laboral real para que puedan conocer la organización productiva y el sistema de relaciones laborales de CCZ facilitando su futura inserción profesional. Todo ello con la correspondiente dotación económica a los participantes. Al finalizar este proyecto, hemos contratado a la persona que ha participado en el mismo.
- Plan familia: Se pone a disposición de los trabajadores de CCZ y sus familiares con discapacidad asesoramiento, orientación y puesta en marcha de un plan de intervención que les ayudará a mejorar su desarrollo, autonomía e integración social y laboral.



Con el objetivo de sensibilizar a los trabajadores y normalizar la discapacidad, hemos organizado continuado con las campañas de sensibilización.

En el primer trimestre del 2014, 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 Pablo Pineda para las que se programo la asistencia de la totalidad de la plantilla.

## "La discapacidad en primera persona"

### una jornada de Pablo Pineda

Pablo Pineda, primer licenciado europeo con síndrome de Down y actor galardonado con la Concha de Plata en el Festival de Cine de San Sebastián de 2009, por la película **Yo, También**, visitará Cables de Comunicaciones, los días **10, 11, 17, 31 de marzo** en una jornada de sensibilización interna sobre la **discapacidad** que promete ser un ejemplo de **superación y motivación para TODOS!**

Esta jornada es fruto de la colaboración entre **Cables de Comunicaciones y la Fundación Adecco, para la integración socio-laboral de personas con discapacidad**

### Datos de la jornada

**Persona Invitada:** Pablo Pineda  
**Organiza:** CCZSL y Fundación Adecco  
**Días:** 10, 11, 17, 31  
**Lugar:** Sala Amarilla CFM  
**Hora:** 8:15



Primera persona con Síndrome de Down en Europa con una carrera universitaria



Premiado como Mejor Actor por la película "Yo, también"



Me llamo Pablo Pineda y tengo muchos sueños como tú. ¿lle ayudas a cumplirlos?



La valoración de las jornadas por parte de la plantilla ha sido plenamente satisfactoria.

### Resultados

1. Estas jornadas se han diseñado con la Fundación Adecco en el marco del Plan de Integración laboral de personas con discapacidad. ¿Cómo valoras la colaboración de Cables de Comunicación con una entidad como Fundación Adecco?

Respuestas Obtenidas




1. Bien
2. Muy útil
3. Es importante y positivo colaborar con fundaciones como ADECCO que trabajan para la integración de personas con discapacidades
4. Buena
5. Necesaria
6. Me parece bien
7. Me parece estupendo porque es una empresa importante y muy buena para dar oportunidades
8. La valoro como muy positiva. Da ejemplos increíbles de superación y ayuda a cambiar nuestro punto de vista sobre estas personas
9. Muy correcta para el objetivo de integración
10. Muy positiva
11. Muy acertada, aporta mucho sobre la discapacidad y su normalización
12. Todo lo que sea integrar a las personas con discapacidad en un futuro a otras empresas

### Resultados


2. ¿Considera que las jornadas han sido satisfactorias en términos generales?

¿Considera que las jornadas han sido satisfactorias en términos generales?



100% Si

Las respuestas de los empleados, muestran un alto grado de satisfacción con el ciclo de jornadas realizadas por Pablo Pineda en Cables de Comunicaciones, lo que convierte a la acción en una iniciativa muy acertada.



Pablo Pineda en Cables de Comunicaciones

### Resultados

3. Por favor, indique su grado de satisfacción con el programa de acuerdo a los siguientes aspectos

Por favor, indique su grado de satisfacción con el programa de acuerdo a los siguientes aspectos



La gran mayoría de las personas encuestadas nos indican encontrarse totalmente satisfechos con aspectos como (de mayor a menor satisfacción):

1. Aprendizaje valores
2. Nivel de Ponencia
3. Organización y logística
4. Lugar de celebración
5. Horario
6. Fundación Adecco

Respuestas muy resúmenes de los encuestados, señalan sentirse algo satisfechos con el Horario, Organización y Logística, Fundación Adecco y totalmente insatisfechos con el Horario, Lugar de celebración, Organización y Logística, Nivel de ponencia, Aprendizaje valores y Fundación Adecco



Premiado como Mejor Actor por la película "Yo, también"



CCZSL cumple LISMI, declaración de excepcionalidad y por otro lado, hemos incrementado la contratación de personas con discapacidad. En total en este año hemos celebrado 5 contratos con personas con discapacidad, manteniendo los que ya teníamos anteriormente.

	2013	2012
Directos frente a empleados	4%	4%
Directivos mujeres	1%	1%
Directivos hombres	3%	3%
Mujeres	14%	12%
Hombres	86%	88%
Mayores de 45 años	80%	28%
Menores de 30 años	20%	10%
Empleados no nacionales	5%	4%
Empleados con contrato fijo	66%	71%
Empleados con contrato eventual	34%	29%

Para CCZ la eliminación de cualquier forma de discriminación constituye parte de su estrategia de gestión. Es un factor de competitividad y un elemento fundamental de vinculación con la sociedad. Integramos en nuestras políticas, estrategias y procedimientos las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con nuestros grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y de los impactos que derivan de nuestras acciones.

Como parte de esa política socialmente responsable, CCZ quiere colaborar en la consecución del que, a día de hoy, constituye uno de los retos fundamentales de la sociedad: reducir la tasa de desempleo entre los jóvenes.

Es por ello que asume el compromiso de poner en marcha actuaciones cuyos resultados redunden en facilitar el acceso de los colectivos con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo por la vía de la contratación.

El objetivo de CCZ es claro, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo y promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral. Para la consecución del mismo, CCZ ha solicitado la adhesión a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Ha elaborado un plan de actuación 2014-2016 concretando las medidas en las que Cables de Comunicaciones asume ese compromiso.

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

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, contralar y evaluar los efectos negativos sobre el medio ambiente, buscando alternativas eficientes y limpias que ayuden a mejorar de forma continua nuestro desempeño actual.

Con el fin de proteger el medio ambiente, se realizan las siguientes acciones de carácter preventivo:

- Definición y seguimiento trimestral de los objetivos medioambientales propuestos, en base a los aspectos ambientales más significativos de la empresa. Para el 2014:
  1. Reducir de consumo de agua en un 10%.
  2. Reducir de consumo de gasoil en un 5%.
  3. Reducir de consumo de alcohol isopropílico 5%.
  4. Propuestas de mejora de eficiencia energética un 100%.
  
- Seguimiento anual del plan “Plan Empresarial de Prevención de Residuos de Envases 2011 – 2013, que consta de cinco objetivos.

Los resultados obtenidos en el año 2013 son los siguientes:

- **Objetivo 1:**

En 2013 se ha logrado alcanzar el 65% de reutilización de bobinas de madera en clientes de exportación. El porcentaje de bobinas devueltas ha aumentado significativamente en los últimos años, tras llegar a un acuerdo con varios clientes extranjeros.

- **Objetivo 2:**

En 2013 se ha logrado el 74% de bobinas de madera devueltas por clientes nacionales. La mejora respecto al 2013 es de casi un 20 %.

- **Objetivo 3:**

En 2013 se ha conseguido un 60% de bobinas de madera devueltas por Telefónica. Este porcentaje no es más alto, porque las bobinas permanecen mucho tiempo en los almacenes del cliente.

- **Objetivo 4:**

Se ha conseguido un 30% de tacos devueltos en 2013, cerca del objetivo establecido del 43%.

- **Objetivo 5:**

En 2013 se ha conseguido un 333% de bobinas reparadas frente a bobinas compradas reutilizables, superando el objetivo establecido del 200%.

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2013

- Elaboración de un Plan de minimización de Residuos Peligrosos 2013-2016, el cual incluye todos los residuos peligrosos 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.
- Realización mensual de 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 2013 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”**

El compromiso que la empresa CABLESCOM tiene adquirido con el medio ambiente, parte de la adopción de un Sistema Integrado de Gestión, basado en las normas UNE EN ISO 9001 y 14001.

Como consecuencia de ello, CABLESCOM ha implantado diversas medidas para cumplir con los requisitos medioambientales aplicables a nuestra actividad y a todos nuestros productos, tratando de evitar y en su defecto reducir, el posible daño causado al medio ambiente.

Entre las medidas tomadas, podemos destacar:

- Fomentar la sensibilización de los empleados en materia de medio ambiente a través del uso y conocimiento de buenas prácticas ambientales.
- Reducción del consumo de recursos naturales y materias primas utilizadas durante el proceso productivo.
- Minimización y gestión adecuada de todos los residuos, peligrosos y no peligrosos.
- Control periódico de los focos emisores de sustancias contaminantes a la atmósfera.
- Verificación del cumplimiento de los objetivos medioambientales propuestos.

CABLESCOM, identifica, registra y evalúa de manera periódica la legislación vigente, relativa a su actividad y en materia de medio ambiente. De esta manera, se extraen los requisitos aplicables a nuestra empresa en todo momento.

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 2012 y 2013.

RECURSO	UNIDADES	2012	2013
AGUA	m3	18.641	21.547
ENERGÍA ELECTRICA	KWH	8.383.537	6.732.094
GASÓLEO	litros	12.317	23.310
GAS NATURAL	KWH	4.036.322	3.263.347
PAPEL	toneladas	1.38	1.74

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

A lo largo del 2013, 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 continúa con el estudio eléctrico integral mediante el cual se analiza la situación energética de todas las instalaciones eléctricas de CABLES DE COMUNICACIONES, 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 a nivel energético:

1. Reducción del consumo de energía eléctrica y agua osmotizada colocando un sensor y un regulador en la bomba del sistema de agua tratada. 700 euros
2. Regulación de las bombas de impulsión de trefilina en tándem para la reducción del consumo eléctrico. 100 euros

Otras medidas de mejora:

3. Reciclado de los palés de polipropileno que vienen con una materia prima. Anteriormente, el destino final de este residuo, era el vertedero.
4. Reciclado de los carretes y carcasas de las bobinas de fibra óptica. Anteriormente, el destino final de este residuo, era el vertedero.

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: 319,23 euros
2. Auditorías del Sistema: 2325 euros
3. Analíticas de vertido: 1006,92 euros
4. Gestión de residuos peligrosos: 1437 euros
5. Gasto en productos que protegen el medio ambiente: 693 euros
6. Gastos de personal ocupado en actividades de protección ambiental: 79814,32 euros

Total inversión medio ambiente: 0 euros

Total ingresos brutos año 2013: 36.592.845 euros

% Inversión sobre ingresos brutos: 0,0%

**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](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.