

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

Un año más nos sentimos orgullosos de presentar nuestro quinto Informe de Progreso. Representa una imagen fiel y transparente de nuestro firme compromiso con los 10 principios del Pacto Mundial, promoviendo los mismos entre nuestros grupos de interés y esfera de influencia. Este Informe de Progreso se convierte en vehículo fundamental para transmitir a todo el mundo, nuestro compromiso voluntario de transparencia y comunicación de aquello que entendemos consustancial a Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L. En él, aparecen reflejados nuestros avances en el ámbito social, económico, ambiental y de buen gobierno.

Durante este año, hemos continuado con la implantación y consolidación de los Principios del Pacto Mundial. Hemos crecido en Responsabilidad Social. Y ese crecimiento se ha visto recompensado con el VII Premio Aragonés a la Responsabilidad Social 2014 concedido por el Gobierno de Aragón en la modalidad de Iniciación. Se ha valorado especialmente nuestro empeño en la búsqueda del equilibrio entre las distintas facetas que componen las acciones de responsabilidad social de las empresas (medioambiental, social, laboral, económica y relacionada con el interés general).

En diciembre de este mismo año, recibimos el Premio Peón de la Fundación Ramón Rey Ardid por nuestra apuesta firme y decidida a favor de la integración de personas con discapacidad y en riesgo de exclusión.

Para el año 2016 nos hemos propuesto renovar nuestro compromiso con la diversidad. Continuamos trabajando en favor de la discapacidad en el ámbito laboral. En la actualidad estamos elaborando planes de formación que faciliten la consecución de estos objetivos.

Seguimos apostando por un desarrollo sostenible y la ecoeficiencia de nuestros procesos.

Una vez más aprovechamos la presentación de nuestro Informe de Progreso para reafirmar el compromiso por parte de Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L. en el apoyo, divulgación y respeto de los diez Principios de Pacto Mundial.



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

Zaragoza a 15 de febrero de 2016

## 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:	152
Sector:	Industria
Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:	Fabricación de cables e hilos aislados (telecomunicación). Fibra óptica.
Ventas / Ingresos:	43.228.048€
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:	2015
Fecha Memoria anterior más reciente:	2014
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 2015 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.

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2015

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** "Attitude, Aptitude, Altitude" de Joan Pahisa. Las conferencias de Joan Pahisa consiguieron transformar la visión de la discapacidad poniendo énfasis en las capacidades de las personas diferentes. Fruto del éxito de las jornadas desarrolladas en la empresa, se organizó en el mes de octubre una segunda jornada en el Acuario de Zaragoza para los hijos de los trabajadores.

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.

Durante el 2015 hemos incrementado el número de alumnos que 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 el último año, un total de 6 personas han pasado por este programa. De ellas, un 50% continúan trabajando en la compañía con un contrato laboral ordinario.

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 2015, hemos revisado todo nuestro sistema de gestión de la prevención, modificado los procedimientos internos con el objetivo de asegurar un cumplimiento integro de la norma OSHAS 18001. Para nosotros es fundamental la 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.

Pago el epígrafe “Campañas saludables, seguridad y salud de nuestros trabajadores”, y en colaboración con organizaciones de nuestro entorno, en el año 2015 hemos desarrollado, entre otras, estas actuaciones:

- Donante de médula
- Consejos para prevenir el cáncer de piel
- Salud para los pies
- Campaña Colesterol Danacol
- Campaña para comer bien y sentirse mejor
- Campaña Densia osteoporosis
- Higiene en el trabajo

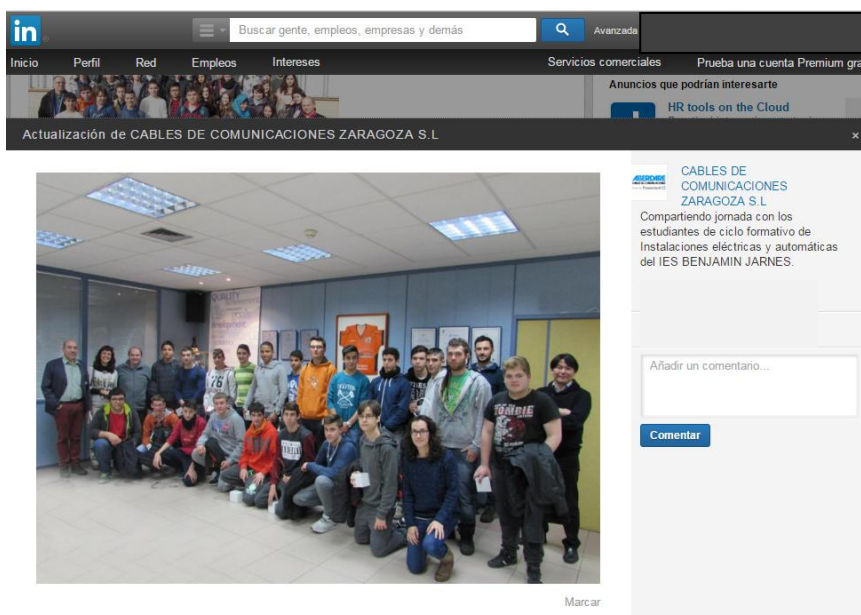


En el último trimestre del año 2014, firmamos con la empresa de inserción A TODO TRAPO ZARAGOZA un convenio para la implantación de un punto de recogida de ropa usada en nuestras instalaciones. Objetivo: reutilización y reciclaje de ropa de segunda mano, con fines medioambientales y de inserción sociolaboral de personas en situación o en riesgo de exclusión social.



Hemos continuado trabajando en los principios contenidos en el Chárter de la Diversidad cuyo compromiso tenemos previsto renovar en el año 2016:

- 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
- Participamos activamente con nuestra comunidad educativa: Visita a nuestras instalaciones de estudiantes de ciclos formativos Educación Secundaria.



## Informe de Progreso Pacto Mundial 2015

- Fomento de programas de no-discriminación hacia grupos desfavorecidos
- Participación de Cables de Comunicaciones en el I Foro Inserta Responsable organizado por FSC Inserta, entidad de Fundación ONCE para la formación y el empleo de las personas con discapacidad, “El talento diverso como fuente de innovación, competitividad y RSE-Discapacidad”



Con el objetivo mejorar la comunicación entre los trabajadores y la empresa, durante el año 2015 hemos potenciado la comunicación y presencia a través de las redes sociales ([@CablesCom twitter](#) [CablesCom LinkedIn](#) [CablesCom Facebook](#) ) junto con un nuevo diseño de nuestra página web [www.cablescom.com](http://www.cablescom.com)

Seguimos incrementando el número de proveedores comprometidos con nuestro código de conducta externo incrementado el número de 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.

Durante este año hemos conseguido incrementar el número de proveedores homologados y proveedores con Certificado ISO 9001/ ISO 14001:

	2013	2015
Total proveedores homologados	173	179
Proveedores con Certificado ISO 9001/ ISO 14001	60	88
% Proveedores con certificación	34.6%	49.1%

Objetivo 2016: continuar incrementando el número de proveedores homologados que tengan certificado ISO 9001/ISO 14001. Valorar el número de proveedores homologados que tengan certificado OSHAS 18001.



Apostando por el desarrollo individual de las personas, durante el año 2015 hemos incrementado en un 22% el número total de horas de formación invertidas en los trabajadores de Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L, pasando de 7167,71h de formación en el año 2013 a 9.197,35 horas de formación en el año 2015.

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

Durante el año 2015 hemos llevado a cabo la negociación de un nuevo Convenio Colectivo 2015-2016. Se firmó en junio de ese mismo año y abarca el periodo de 2015-2016. Este convenio vuelve a recoger y garantizar expresamente este principio. El alcance del mismo es 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. En noviembre de 2014, se celebraron unas nuevas elecciones sindicales con absoluta normalidad. Esto supuso un cambio democrático en la vigente composición del comité de empresa.

Políticas:

Reconocimiento expreso de los derechos sindicales en el convenio Colectivo de Cables de Comunicaciones 2015-2016, 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 varias 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).

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 2015, un 30% de los trabajadores ha hecho uso de este servicio. Durante este periodo también ha habido un incremento de afiliación de trabajadores a los sindicatos más representativos dentro de la empresa.

Durante el periodo observado en este informe de progreso y con ocasión de la negociación del convenio colectivo, los trabajadores de Cables de Comunicaciones han ejercido libremente, el derecho fundamental a la huelga reconocido en Título I, Capítulo II, artículo 28.1 de la Constitución española: *“Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses”*.

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.

**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 contratatas, subcontratatas 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.

# Informe de Progreso Pacto Mundial 2015

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 e incrementado 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. Este año, por primera vez, hemos participado en la I Edición de los Puntos Formativos de la Obra Social de la Caixa desarrollado por la Fundación Ramon Rey Ardid. Participaron 4 alumnos, de los que 3 obtuvieron un contrato laboral ordinario en la empresa durante un periodo de 6 meses.

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

Apariciones en prensa 2015:



## 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 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 III concurso de dibujo “Sueños de papel”. Con los dibujos ganadores se ha entregado a todos los trabajadores y clientes de CCZSL la agenda 2016.



Muestra dibujos participantes III Edición concurso de dibujos “Sueños de Papel”

Durante este año continuamos con 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 secundado todos los llamamientos realizados por la organización humanitaria. Ej. Emergencia Nepal

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 6 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 IV 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. Pretendemos extender el mensaje del mismo a todos nuestros grupos de interés.

## Acciones:

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

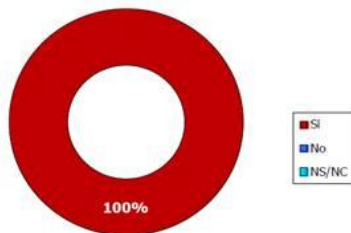
En el primer trimestre del 2015, enmarcado en el proyecto de integración socio-laboral que Cables de Comunicaciones implementa junto a la Fundación Adecco, se ha organizado un ciclo de jornadas a cargo de Joan Pahisa en las que han participado la totalidad de la plantilla.

Con ocasión del Día Internacional de la Discapacidad, 3 de diciembre, desarrollamos junto con la Fundación Adecco la campaña **#NoEsSóloEmpleo** en la que participaban Joan Pahisa y Pablo Pineda, protagonistas de anteriores campañas de sensibilización en la empresa.

La valoración de las jornadas por parte de la plantilla ha sido plenamente satisfactoria. El éxito de la jornada de Joan Pahisa desarrollada en la empresa, fue el germen de la segunda jornada en el mes de noviembre para niños con el mismo protagonista.



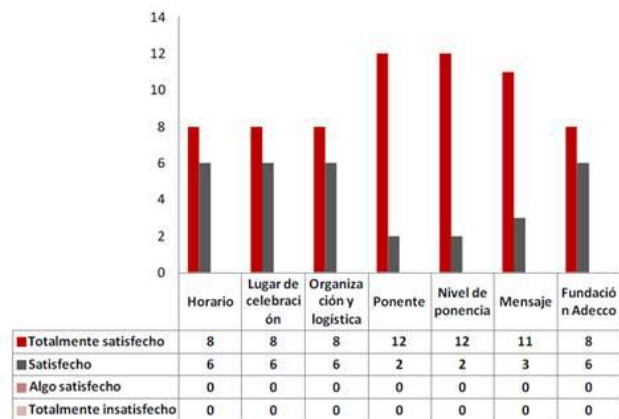
1. ¿Considera que la jornada ha sido satisfactoria en términos generales?



El 100% de los encuestados no duda en afirmar que está **plenamente satisfecho** con el desarrollo de la jornada "Attitude, Aptitude, Altitude" de Joan Pahisa.

Con un expertise de 16 años, la Fundación Adecco dedica sus esfuerzos diariamente a construir un sistema laboral y modelo de RR.HH donde todas las personas encuentren una oportunidad laboral. Las jornadas de sensibilización suponen una **excelente herramienta para normalizar la discapacidad en las Compañías y entornos de trabajo.**

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



En general, todos los aspectos son valorados positivamente, intensificándose aspectos como el **ponente, el nivel de la ponencia y el mensaje** que resultan ser muy valorados por la mayor parte los asistentes. Ninguno de los aspectos cuestionados es valorado con insatisfacción.

El impacto que tiene en las plantillas esta clase de iniciativas suele ser muy positivo ya que inyecta en los equipos de trabajo, una dosis de motivación que anima a superar cualquier reto al que cualquier persona de manera natural se puede enfrentar.



# iGracias!

\* Extracto encuesta satisfacción Jornada Joan Pahisa 2015

CCZSL cumple LISMI, declaración de excepcionalidad y por otro lado, hemos incrementado la contratación de personas con discapacidad.

	2015
Directos frente a empleados	4%
Directivos mujeres	1%
Directivos hombres	6%
Mujeres	13%
Hombres	88%
Mayores de 45 años	91%
Menores de 30 años	9%
Empleados no nacionales	3%
Empleados con contrato fijo	90%
Empleados con contrato eventual	10%

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.

**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, controlar 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 2015:
  1. Reducir de consumo del percloroetileno un 15%.
  2. Reducir de consumo de disolvente un 15%.
  3. Reducir emisiones de CO2 derivadas del consumo de gasoil un 50%.
  4. Sistematización certificados CO2 por pedido.
  
- Seguimiento anual del plan **“Plan Empresarial de Prevención de Residuos de Envases 2014 – 2016”**, que consta de cinco objetivos.

Los resultados obtenidos en el año 2014 son los siguientes:

- **Objetivo 1:**

En 2014 se ha logrado alcanzar el 71% de reutilización de bobinas de madera en clientes de exportación. Se ha superado el objetivo trazado.

- **Objetivo 2:**

En 2014 se ha logrado el 30% de bobinas de madera devueltas por clientes nacionales, no llegando a conseguir el 74% que se había establecido. Hay que tener en cuenta que muchas bobinas permanecen en almacenes del cliente mucho tiempo antes de instalarse y por consiguiente, de que las devuelvan vacías.

- **Objetivo 3:**

En 2014 se ha conseguido un 101% de bobinas de madera devueltas por Telefónica, superando ampliamente el objetivo marcado

- **Objetivo 4:**

Se ha conseguido un 21% de tacos devueltos en 2014, cerca del objetivo establecido del 30%.

- **Objetivo 5:**

En 2014 se ha conseguido un 613% de bobinas reparadas frente a bobinas compradas reutilizables, por lo que se ha alcanzado el 200% fijado.

- 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.

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2015

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 2014 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 anuales)

**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) de los dos últimos años, 2013 y 2014.

RECURSO	UNIDADES	2013	2014
AGUA	m <sup>3</sup>	21.547	11.947
ENERGÍA ELECTRICA	KWH	6.732.094	7.211.125
GASÓLEO	litros	23.310	19.553
GAS NATURAL	KWH	3.263.347	2.486.604
PAPEL	toneladas	1.74	1.75

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

A lo largo del 2014-2015, CABLESCOM realizó una serie de mejoras en el área de producción, que ayudarán a reducir el impacto ambiental de nuestra actividad.

### 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:

1. Renovación del parque de carretillas. Sustitución de las antiguas carretillas de gasoil, por carretillas eléctricas.
2. Sistema de alertas para detectar picos de consumo de potencia, que superan en un momento dado, la potencia contratada instalada.

3. Compra de palés reutilizados (para el envío de bobinas) en lugar de palés nuevos.

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:** 2.325 euros
3. **Analíticas de vertido:** 1.182,36 euros
4. **Gestión de residuos peligrosos:** 3.846,25 euros
5. **Gasto en productos que protegen el medio ambiente:** 630 euros
6. **Gastos de personal ocupado en actividades de protección ambiental:** 79.814,32 euros

**Total inversión medio ambiente:** 4.626 euros

**Total ingresos brutos año 2014:** 43.228.048 euros

**% Inversión sobre ingresos brutos:** 0,01%

Objetivos medioambientales.

“Apostamos firmemente por un desarrollo sostenible y la ecoeficiencia de nuestros procesos. Por ello, este año nos hemos propuesto reducir el consumo de disolvente, percloroetileno y las emisiones de CO2 derivadas del consumo de gasoil” (incluidos en el principio 7).

**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.

## Informe de Progreso Pacto Mundial 2015

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.