

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS DE CABLES DE COMUNICACIONES ZARAGOZA S.L.

La Política de Recursos Humanos de Cables de Comunicaciones Zaragoza S.L. establece el marco de actuación base para la adecuada gestión de los recursos humanos de la empresa de acuerdo con la visión y calores de la misma.

La Visión de CablesCom en materia de RRHH 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 la profesional para lograr un progreso común.

El éxito de CablesCom, se basa en la capacidad y calidad de su equipo humano, siendo una de sus principales ventajas competitivas. Por ese motivo, CablesCom mantiene el compromiso de mejorar de forma continua las habilidades, capacidades y motivación de sus empleados, siempre con la mayor atención a las condiciones de trabajo y seguridad.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Responsabilidad Compartida:

Los responsables de RRHH contribuirán activamente a la calidad de la gestión de los mismos en toda la empresa, estableciendo políticas apropiadas, y velando con equidad por la coherencia de su aplicación, aconsejan y propondrán soluciones cuyo impacto sobre la eficacia de la empresa sea positivo.

Relaciones humanas basadas en:

- **Respecto 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 aplica a todos los niveles y en toda circunstancia, sin excepción alguna.
- CablesCom 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. Tienen como principios inspiradores lo dispuesto en el Título I, Capítulo II de la Carta Magna, así como consta en la Declaración Universal de Derecho Humanos de 1948 y en el Estatuto de los Trabajadores.
- **Comunicación Eficaz** basada en la transparencia y honestidad de las relaciones profesionales.
- **Comunicación Abierta**, destinada a compartir las aptitudes de cada uno y a estimular la creatividad; sin ello, es imposible delegar eficazmente tareas o ampliar conocimientos.
- **Promover el trabajo en equipo**, el control de la calidad, como herramientas para impulsar la excelencia a través del trabajo bien hecho.
- Comunicar no es solo informar, sino que es **escuchar y dialogar**. Todos los trabajadores tienen derecho a mantener conversaciones abiertas con sus superiores o compañeros. Hay que privilegiar siempre el contacto personal, respecto de la comunicación escrita, fomentada la asunción de responsabilidad y reduciendo al máximo la burocracia.

Selección:

El objetivo del proceso de selección en CablesCom es identificar a los candidatos más idóneos para los puestos a cubrir según las necesidades de la Compañía. Este procedimiento está orientado a la selección del talento, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades. Todos los participantes en el proceso de selección asegurarán un tratamiento justo y actuarán con integridad, honestidad y respeto a los candidatos. Se garantizará en todo caso, la libertad y la confidencialidad del mismo.

Equilibrio entre trabajo y vida personal:

En CablesCom pensamos que nuestros trabajadores deben lograr un buen equilibrio entre la vida profesional, y la vida privada, disponemos de condiciones de trabajo flexibles y estimulamos a los trabajadores a tener intereses motivaciones fuera de su vida profesional.

Remuneración:

CablesCom, procura estructuras de remuneración competitivas, motivadoras y equitativas, proponiendo condiciones salariales atractivas. La remuneración engloba el salario, la parte variables de la remuneración, y las ventajas sociales junto con el resto de componentes previstos en su Convenio Colectivo. La persona competente de RRHH debe asegurarse de que la política de remuneración se aplica objetivamente en toda la empresa cumpliendo con los principios establecidos por esta. CablesCom garantizará que todos sus empleados percibirán un salario digno.

Evolución Profesional:

- **Formación:** 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. CablesCom 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.
- CablesCom innova con ideas que permitan **mejorar procesos, productos y servicios**.

- **Evaluación y desarrollo:** Cada empleado es responsable de su propio desarrollo profesional. La empresa se esfuerza en ofrecer la posibilidad de progresar a todos aquellos trabajadores que estén decididos y que tengan el potencial necesario para desarrollar sus aptitudes. Se busca conservar y potenciar a los empleados proponiendo evoluciones de carreras atractivas pero realistas, teniendo en cuenta la realidad económica y un entorno en constante evolución. Se potencia la polivalencia y la rotación en los puestos de trabajo, la evaluación formal de los trabajadores debe llevarse a cabo con regularidad, siendo preferible una vez al año. Las evaluaciones se basan en hechos y no en opiniones. Incumbe a cada responsable manejar eficazmente el resultado de la evaluación y la prosecución de los objetivos predeterminados.
- **Planes de sucesión de la empresa:** serán compaginados, en la medida de lo posible, con los planes de evolución individual. Todas las decisiones sobre asignación, tratamiento y desarrollo de los empleados se basarán en el mérito profesional.
- **CablesCom fomentará la selección y la movilidad interna** siempre que sea posible, basándose en la aplicación de capacidades, habilidades, experiencias, conocimientos y competencias necesarias para el puesto. La idoneidad de los candidatos a los requisitos del puesto se juzgará utilizando las técnicas apropiadas para evaluar.

Relaciones Laborales:

CablesCom, garantiza la libertad de asociación de sus empleados y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la relación con los sindicatos, deben respetar estrictamente la legislación vigente, las prácticas locales y las recomendaciones internacionales a las que CablesCom se ha adherido voluntariamente. Así mismo garantiza la libertad de expresión y la no existencia de represalias contra los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos de representación.

Organización de Recursos Humanos:

Los procesos, sistemas y demás medios profesionales de los recursos humanos sirven para apoyar la gestión y nunca deben ser utilizados en detrimento de la dimensión humana. Esta debe estar presente en cada momento y circunstancia. La principal tarea de los RRHH de CablesCom, es aportar un valor añadido a la actividad de la misma, desempeñar un papel proactivo en cada situación en la que su contribución sea requerida, además de ofrecer un apoyo administrativo de primer orden.

El capital humano, es cada vez más importante y desempeña un papel esencial en la concepción y puesta en marcha de estrategias de RRHH para que tengan un impacto sobre los resultados financieros, así como sobre la reputación y eficacia de la Compañía.

Seguridad y Prevención de Riesgos:

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

D. Qiang Wang
– Chair BoD – 2025



Zaragoza, 14th May 2025