

**INFORME DE PROGRESO**  
**2015**  
**BARNA PORTERS, S.L**

# 1

## INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

**Tipo de organización:** Empresa privada

**Dirección:** C/ Arizala 43-45, 08028-Barcelona

**Dirección WEB:** [www.grupbarnaporters.cat](http://www.grupbarnaporters.cat)

**Teléfono:** 934480014

**Alto cargo:** Roberto José Vicente Blanco

**Fecha de adhesión:** Abril 2013

**Número de empleados/as:** 1200

**Sector:** Servicios Auxiliares

**Nuestros grupos de interés:** Accionistas, Trabajadores/as, Clientela, Empresas y personas proveedoras, Administraciones Públicas, Comunidad y Competencia.

**Países en los que está presente y alcance de este informe:** España

**Difusión del Informe:** WEB de la compañía, Pacto Mundial.

**Período cubierto de la información:** año 2015

**Responsable:** Rebeca Aller Abad, Departamento de RSC.

# 2

## CARTA DE RENOVACIÓN DE COMPROMISO

En Barcelona, a 25 de julio de 2016

Por tercer año consecutivo, BARNA PORTERS, S.L., expresa su firme compromiso de colaborar activamente en la implantación y promoción de los 10 Principios del Pacto Mundial en las actividades que desarrolla.

Por todo ello, la compañía considera de máxima importancia continuar impulsando un desarrollo sostenible en todas sus vertientes, destacando una actuación en todo momento adecuada a la legislación vigente y con total respeto hacia los Derechos y libertades públicas.

Pero no sólo eso: todos los/as trabajadores/as y directivos/as deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la organización ante su vecindad, ciudad, su comunidad autónoma, así como ante los organismos en los que éstas se ven representados.

Como empresa de servicios, estamos convencidos de que los recursos humanos y las buenas prácticas empresariales son la parte nuclear de nuestro negocio. Por lo tanto, para BARNA PORTERS, S.L., respetar e impulsar los derechos humanos, constituir una política adecuada de recursos humanos y aplicar la ética y la transparencia en nuestra operativa cotidiana es parte fundamental de nuestro día a día.

Por ello, en 2012 tomamos la determinación de adherirnos al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, dando así inicio y continuidad a una serie de actividades que representan un cambio definitivo en nuestra cultura empresarial.

Con la adhesión de BARNA PORTERS, S.L., al programa del Pacto mundial de las Naciones Unidas, adquirimos en la empresa el compromiso de apoyar y promover los Diez Principios Fundamentales de esta iniciativa de responsabilidad social corporativa, basados en cuatro ejes temáticos: Derechos Humanos, Estándares laborales, Medio ambiente y Anticorrupción.

Nuestras acciones y políticas en este último año se han orientado a estas áreas, tratando de establecer acciones concretas y coordinadas con nuestra plantilla, proveimiento, clientela y con la comunidad y vecindad con la que nos relacionamos. El reto es de gran envergadura, ya que apenas lo estamos iniciando y aún hay muchas cosas por hacer.

Es nuestro deber y orgullo declarar que reiteramos el compromiso expresado años atrás con esta iniciativa, poniendo de manifiesto nuestra firme intención de seguir trabajando en la misma línea, para contribuir con el fin de conseguir un país cada vez más sostenible y una mejora en la defensa de los derechos humanos y laborales, en la protección del medio ambiente, así como en la lucha contra el soborno y la corrupción, objetivos de desarrollo de las Naciones Unidas.

Durante el próximo ejercicio, BARNA PORTERS, S.L., seguirá ahondando en el desarrollo de los Diez Principios del Pacto Mundial, estableciendo canales de seguimiento, medición y evaluación

de los resultados que se obtengan, involucrando a los grupos de interés identificados por la compañía: Accionistas, Trabajadores/as, Clientela, Empresas y personas proveedoras, Administraciones Públicas, Comunidad y Competencia.

Entre tanto, les invito a conocer la contribución de BARNA PORTERS, S.L., durante el año 2015, al cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial, con los que nos sentimos plenamente identificados.

Fdo.: Roberto José Vicente Blanco

GERENTE.



# 3

## CUMPLIMIENTO DE LOS DIEZ PRINCIPIOS

**PRINCIPIO 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.**



BARNA PORTERS, S.L., manifiesta su apoyo y respeto a los Derechos humanos fundamentales reconocidos en el ámbito internacional, no habiendo detectado ningún riesgo en este punto con respecto a los diferentes grupos de interés identificados por la empresa.

Nuestra plantilla continúa estando formada por personas de diversos países, tanto de dentro como de fuera de la Unión Europea, siendo la mayoría de procedencia española, y no existiendo

discriminación por razones culturales, de sexo, etnia o religión.

Se garantizan los derechos de representación y asociación de los/as empleados/as, protegidos y asegurados por todas las garantías legales, incluido el propio convenio colectivo empresarial, el cual se adecúa perfectamente, como no podría ser de otra manera, a la plantilla, servicios y política de empresa de BARNA PORTERS, S.L., mejorando a su vez las condiciones de los trabajadores y de las trabajadoras con respecto a múltiples aspectos con respecto al convenio colectivo sectorial.

BARNA PORTERS, S.L., se ha sometido a evaluaciones por parte de entidades externas sobre:

- Auditoría de Calidad: Certificación ISO 9001: 2008
- Auditoría de Medioambiente: Certificación ISO 14001: 2004
- Auditoría de Seguridad y Salud en el Trabajo: Certificación ISO 18001: 2017

Pero nuestra calidad también se ve ratificada a través de inspecciones periódicas, realizadas tanto por los/as inspectores/as de servicios, como gracias al establecimiento de mecanismos de feedback con la clientela, como por ejemplo ocurre con la Aplicación creada por BARNA PORTERS, S.L., denominada "SERVIAP QUALITY", herramienta que facilita el control directo de los estándares de calidad de los servicios: desde la Dirección hasta los/as empleados/as, pasando por la propia clientela, instrumentándose dicha operación de la siguiente manera: las personas responsables de calidad introducen los datos e incidencias correspondientes después



de su personación en los servicios de forma periódica y anotan las observaciones en la APP, para que posteriormente el Director de calidad pueda realizar un seguimiento al objeto de verificar que las medidas correctoras se vienen aplicando, y todas las actuaciones que se van llevando a cabo son reportadas vía mail a las personas que solicitan ser informadas.

También se ha apostado por comunicar nuestra Responsabilidad Social Corporativa, incluyendo en nuestra nueva página web confeccionada y publicada durante el ejercicio 2015, una pestaña con toda la información relativa a esta materia, demostrándose por parte de Dirección una apuesta firme y transparente con respecto a la sostenibilidad en todos sus ámbitos de influencia.

## PRINCIPIO 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



Tal y como nos comprometíamos en nuestro anterior informe de progreso, BARNA PORTERS, S.L., promueve y fomenta entre sus empresas proveedoras y colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento coherentes con las definidas en nuestro Código Ético y de Conducta Empresarial.

En este sentido, se confeccionó en su día una carta de compromiso destinada a las personas colaboradoras y empresas proveedoras en la que explicábamos la significación del Pacto Mundial y animábamos a éstas a adherirse al mismo.

Dicha carta se entregó y continúa entregándose a la práctica totalidad de proveedores con los que BARNA PORTERS, S.L., colabora, de forma que se ven involucrados en nuestro proyecto empresarial que intenta ser lo más responsable y sostenible.

Por otra parte, y desde el punto de vista preventivo, a través de la coordinación de actividades con aquellos/as proveedores/as que acceden a nuestras instalaciones, nos aseguramos del cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo de su personal.

Para continuar ahondando en esta responsabilidad, durante el año 2015 se ha ampliado el Departamento de Compras, habiéndose adaptado el procedimiento correspondiente para dar preferencia en la selección de los proveedores a los que integran políticas de sostenimiento del medio ambiente, así como a las entidades que disponen de certificaciones de sus actividades en relación con la normativa vigente en cuanto a calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo, frente a aquellos proveedores que carecen de las certificaciones oportunas.

Algunos indicadores aplicables relacionados con este principio:

- No existen operaciones identificadas como incidentes de trabajo infantil
- No existen operaciones identificadas como de riesgo importante para incidente de trabajo forzoso y obligatorio.

A mayor abundamiento en cuanto a este punto, nuestro personal y su seguridad es el eje estratégico de mayor importancia en nuestra organización. En tal sentido, la compañía va más allá del cumplimiento de los requisitos legales correspondientes, buscando siempre una mejora continua en la gestión de la prevención, por lo que en el año 2014 se consiguió la certificación

OHSAS 18001, demostrándose así el compromiso de BARNA PORTERS, S.L., con la prevención de riesgos laborales.

En cuanto al porcentaje de satisfacción y felicitaciones recibidas por la empresa durante el año 2015, la clientela ha ascendido en cuanto a número de felicitaciones en más de 30, siempre centrándonos en las congratulaciones remitidas por escrito, siendo como es que el porcentaje total de complacencia de la clientela se encuentra en 2015 en el 90,02%, habiendo ascendido en 2,96 puntos porcentuales.



### PRINCIPIO 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



En BARNÁ PORTERS, no existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo a la negociación colectiva.

La compañía garantiza la total libertad para con las empleadas y los empleados que quieran formar un sindicato, o afiliarse al sindicato de su elección sin temor a represalias.

Asimismo, todo el personal, sin discriminación alguna por ninguna razón, tiene derecho a

formar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de intereses individuales y colectivos, sin temor a intimidaciones ni represalias.

Asimismo, la totalidad de la plantilla se encuentra cubierta por el convenio colectivo de empresa, que se ajusta a los requerimientos y necesidades de todo el personal, e incluso mejora sus condiciones con respecto al convenio sectorial que le sería de aplicación.

Durante este último ejercicio, como ocurre desde el inicio de las actividades de la organización, se han llevado a cabo las normales y periódicas reuniones por parte del Comité de Empresa sin ninguna incidencia destacable, siendo como es que BARNÁ PORTERS ha cumplido con los requisitos legales en esta materia, además de que ha facilitado salas de reuniones así como los medios necesarios para la publicación de las comunicaciones correspondientes.

Por su parte, y desde el centro de formación del Grupo Empresarial, se comunica puntualmente a la representación legal de las personas trabajadoras las acciones formativas previstas, a los efectos de que ésta pueda dar el Vº Bº a las mismas, e indicar lo que en su caso considere necesario, adecuando así la compañía el Plan de Formación anual a las necesidades y valoraciones de la plantilla, a través de la Representación Legal de las personas trabajadoras, en la medida de lo posible. Debe indicarse en este punto que durante el año 2015 todas y cada una de las acciones formativas propuestas a la Representación Legal de los trabajadores y de las trabajadoras, sin excepción, han sido aprobadas por la misma.

BARNÁ PORTERS continúa perteneciendo a la Patronal Catalana de Servicios Auxiliares (AEDSA) y continúa colaborando muy activamente en las mesas de negociación, así como en las plataformas de desarrollo constituidas, mediante reuniones periódicas a las que asiste de forma habitual. Del mismo modo, continúa colaborando con ACEDE (Asociación Catalana de Ejecutivos, Directivos y Empresarios).

#### **PRINCIPIO 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.**



BARNA PORTERS, S.L., garantiza que el entorno laboral sea seguro y saludable, mediante el cumplimiento riguroso de la legislación vigente, la normativa laboral interna y los mecanismos de seguimiento que aplican los sindicatos.

En cuanto al presente principio, no se detectan factores de riesgo que puedan ponerlo en peligro.

En todo caso, los trabajadores pueden comunicar sus quejas en cuanto a este punto a través de los canales de comunicación integrados en la organización para denunciar cualquier tipo de irregularidad, en el caso de existir, como es el buzón de sugerencias, el correo electrónico, el buzón de la igualdad, etc.,

habiéndose seguido en los casos en que se ha producido alguna incidencia, los procedimientos protocolizados por la organización, siempre abogando por un primer paso: la mediación en los conflictos.

Estos procedimientos están integrados tanto en el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo como en el convenio colectivo, así como en la política aprobada contra la eliminación del trabajo forzoso o bajo coacción.

En este punto, durante el año 2015 se presentó una denuncia interna por parte de una persona, relativa a un posible caso de acoso sexual, el cual fue resuelto de forma satisfactoria y amistosa por la propia compañía, habiéndose confeccionado el informe correspondiente a dicha contingencia, el cual consta archivado en el Departamento de RRHH, según consta en el Protocolo correspondiente.

Para sucesivos ejercicios la empresa se compromete a informar al personal de nueva incorporación, así como con respecto al antiguo, de los canales de notificación que están a su alcance para facilitar las denuncias que en caso de producirse cualquier tipo de acoso, deben iniciarse.



## PRINCIPIO 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



BARNA PORTERS, S.L., respeta las normas y disposiciones laborales y las reglamentaciones nacionales sobre la edad mínima exigida para trabajar, verificándose en todos los casos, antes de la firma de los contratos laborales, los datos del nuevo aspirante a trabajador, a través de su documento de identidad y de su alta en la seguridad social, dejando constancia de tal información en nuestro sistema informático.

Del mismo modo, la compañía continúa involucrada con la ONG Bahati, liderada por un trabajador de la organización, que entre otros, tiene el objetivo de realizar proyectos médicos de cooperación y desarrollo en África, a los efectos de proteger a las embarazadas y neonatos, contribuyendo a la reducción de la mortalidad de dichos grupos de riesgo.

También BARNA PORTERS colabora con la gran entidad Cáritas Española, quien promueve el desarrollo integral de las personas y los pueblos, especialmente de los más pobres y excluidos, con ADIA ORG, que es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro y sin afiliación política ni religiosa, comprometida con los Objetivos de Desarrollo del Milenio firmado por Naciones Unidas, centrando su actuación en Etiopía.

También durante 2015 BARNA PORTERS ha colaborado con Fundación Esclerosis Múltiple, entidad sin ánimo de lucro que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por esta enfermedad.

Por último, indicar que la compañía es empresa oficial de la Federación Catalana de Fútbol y patrocina al equipo Nàstic de Tarragona, siendo como es que de la Federación también ejerce el patrocinio.

## PRINCIPIO 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



BARNA PORTERS, S.L., reafirma su compromiso de desarrollar servicios y actividades sostenibles para la viabilidad y crecimiento de la empresa, y que garanticen al mismo tiempo un aporte continuo de valor a la sociedad y al desarrollo de nuestros empleados.

Del mismo modo, se reafirma en concreto por conseguir la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de las reuniones que

periódicamente realiza la Comisión de Igualdad constituida ya en el año 2010, cuando se aprobó el Plan de Igualdad de la Compañía (como también en Plan de Conciliación).

La misión de esta Comisión es establecer las bases de actuación para no sólo dar cumplimiento a la legislación española vigente en este ámbito (Ley Orgánica 3/2007), sino también avanzar en la consecución y aceptación, como parte de la cultura corporativa de la organización, del principio de igualdad y no discriminación.

Por otra parte, durante 2015 no se ha observado ninguna práctica discriminatoria en este sentido comunicada a través del buzón de igualdad que se encuentra en las oficinas centrales de la organización, ni tampoco a través de los demás cauces habituales de posibles denuncias, pese a que como hemos informado en puntos anteriores, sí se presentó y se siguió una denuncia de presunto acoso sexual que fue debidamente enmendada siguiendo el protocolo correspondiente.

No obstante lo anterior, en Comité de Dirección, a partir de una propuesta de la Comisión de Igualdad, se decidió en 2015 proceder a la actualización del Plan de Igualdad de la compañía, a los efectos de diagnosticar la situación en materia de igualdad y no discriminación entre sexos en la empresa, así como enmendar con acciones correctoras y/o positivas los problemas que se detecten, comprometiéndose a que en el 2016 se confeccionen los documentos correspondientes para ser puestos en marcha a la mayor brevedad.

Para reforzar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se ha modificado nuevamente el horario del personal de oficinas, de forma que se inicia la jornada a las 09.00 horas y se finaliza a las 18.00 horas. Del mismo modo, se ha ampliado el horario “de verano”, en beneficio sobre todo de las personas con hijos, iniciándose el mismo el día 15 de junio y finalizando el 15 de septiembre, siendo como es que con anterioridad se iniciaba el 25 de junio y finalizaba el 31 de agosto.

También, como ya se ha anunciado en puntos anteriores, durante 2015 se modificó la página web de la compañía, la cual ha mejorado en cuanto a la imagen e iconografía correspondientes, no detectándose discriminación por razón de sexo en cuanto a este punto.



## PRINCIPIO 7: Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente



BARNA PORTERS, S.L., está comprometida con un modelo de negocio sostenible, alineado con la mejora continua de su entorno social, ambiental y económico.

En tal sentido, ha mantenido durante el año 2015 su certificado en materia de medio ambiente de conformidad con la

normativa ISO 14001, auditado anualmente, basado en la prevención de la contaminación.

En este sentido, la empresa tiene contratados servicios de retirada de residuos (papel) y ha fomentado durante estos años las buenas prácticas medioambientales entre sus trabajadores/as con la finalidad de reducir los consumos.

Durante este ejercicio, tal y como nos comprometíamos en el anterior Informe de Progreso (2014), la empresa ha redactado una política ambiental para su comprensión por parte de todo el personal, lo que se considera imprescindible para lograr la máxima implicación en la consecución de los compromisos establecidos en ella, entre los que se encuentran:

- Cumplimiento de la legislación y requisitos aplicables
- Mejora continua
- Prevención de la contaminación
- Sensibilización

Así pues, para el próximo ejercicio debe procederse a la comunicación en esta materia a todo el personal.

En este punto también debe destacarse, como ya se ha indicado anteriormente, que el hecho de haberse ampliado el departamento de compras, y aplicado al mismo la política medioambiental, de seguro implicará que cuando surja la necesidad de adquirir materias primas, productos o equipos se priorizará, siempre que resulte posible, aquellos que resulten menos perjudiciales para el medio ambiente.

## PRINCIPIO 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad medioambiental.



BARNA PORTERS, S.L., está comprometida con el desarrollo e implantación de medidas de minimización de los impactos ambientales negativos derivados de las actividades desempeñadas, así como fomentar buenas prácticas ambientales entre empleados.

En este ámbito, la compañía ha desarrollado una gran labor informativa, habiendo comunicado a nuestros trabajadores la importancia de la promoción de la responsabilidad medioambiental.

Con tal finalidad, se han creado distintos carteles informativos de buenas prácticas medioambientales que han quedado distribuidos por todos los centros de trabajo, con el objetivo de que dichas prácticas sean seguidas por todos los colaboradores, tanto en cuanto a lo que respecta al consumo de agua, electricidad, climatización, consumo de material de oficina, limpieza, división de residuos, etc.

En este punto, BARNA PORTERS, S.L., está certificada en la norma de gestión medio ambiental ISO 14001 desde el año 2010, renovándose anualmente, como ha ocurrido en 2015, la certificación correspondiente.

Del mismo modo, en el Código Ético y de Conducta Empresarial se indica como grupo de interés el MEDIO AMBIENTE, y desde esta perspectiva BARNA PORTERS, S.L., anuncia y cumple, año tras año, y de forma genérica, con los siguientes compromisos:

- Contribuir al cuidado medioambiental, minimizando los consumos energéticos y tratando adecuadamente los residuos generados.
- Cumplir con la normativa y requisitos legales medioambientales de una forma rigurosa.
- Asumir hábitos y conductas vinculadas con las buenas prácticas medioambientales como un valor cultural de la organización.

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



Como ya indicábamos en nuestros anteriores informes de progreso, a parte de los programas informáticos de contabilidad, nóminas, etc., que frenan la emisión de papel y tinta, la empresa está mejorando día a día el programa "Serviap", creado por la propia compañía, el cual sirve para comunicar noticias y novedades y resolver trámites de forma interna, pero también para resolver incidencias en tiempo real, pudiendo intercambiar multiplicidad de información entre empresa y clientela de forma directa, lo

cual evita las llamadas telefónicas y los consumos de papel y toner.

Del mismo modo, durante 2015 se ha aumentado la flota de vehículos de la entidad en dos vehículos eléctricos, mediante el alquiler de los mismos, y se ha adquirido uno híbrido.



## PRINCIPIO 10: Las empresas deben luchar contra la corrupción y el soborno.



BARNA PORTERS, S.L., está comprometida con el fomento del compromiso de los diferentes proveedores para un desarrollo económico, social y ambiental sostenible, así como con el aseguramiento del cumplimiento de las obligaciones adquiridas por la compañía.

Como se anunciaba en el anterior informe de Progreso, BARNA PORTERS, S.L., manifiesta su prohibición, tal y como se indica en su Código

Ético y de Conducta, de ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o sobornos u otros pagos ilegales, prohibición que no sólo afecta al accionariado, que también, sino a la totalidad de la plantilla.

No obstante no haberse detectado ninguna irregularidad en cuanto a este punto, durante el ejercicio 2015 BARNA PORTERS, S.L., ha considerado que el Código Ético confeccionado en 2012 y renovado en 2014 debía ser reforzado debido a las novedades introducidas por el Código Penal Español de octubre de 2015, en relación con la Responsabilidad Penal Empresarial, teniendo como objetivo durante 2016 la confección de un Protocolo de Riesgos Penales adecuado a nuestra organización, así como a la legislación vigente en dicha materia.