



INFORME RESPONSABILIDAD SOCIAL
2012

▼
Fecha de realización: Febrero 2013

**INFORME DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL FARVITAL, S.L.
2012**

1. INTRODUCCIÓN

FARVITAL, S.L. es una organización dedicada al diseño y fabricación de tintes capilares además de una amplia gama de productos del sector cosmético.

FARVITAL nace de Laboratorios Carasa Empresa fundada en 1930. FARVITAL-LABORATORIOS CARASA ha venido ofreciendo desde su inicio productos de calidad, siendo pionera en el desarrollo de tintes capilares.

Desde que en 1940 lanzara su primer colorante semipermanente, al que seguirá un tinte permanente en 1953, FARVITAL- LABORATORIOS CARASA ha mantenido una línea de investigación y evolución constante, acrecentada en los últimos años con nuestro departamento de I+D.

FARVITAL- LABORATORIOS CARASA cuenta con una amplia gama de productos dentro del sector cosmético, que van desde la línea de tintes capilares hasta las cremas faciales, champús de tratamiento, etc. Nuestras marcas son distribuidas tanto a nivel nacional como internacional. Países como Francia, Portugal, Canadá, Perú, Brasil, Marruecos,... ya saben de nuestros productos y la calidad que los avalan.

La empresa exporta actualmente sus productos a más de 35 países. La experiencia acumulada tanto a nivel nacional como internacional, nos han permitido exportar nuestro know-how a diversos países. Ofrecemos asesoramiento técnico en las diferentes fases del proceso del producto (preparaciones, llenado, manipulado, etc.) así como un asesoramiento integral para la implantación de unidades de fabricación, maquinaria, etc. La planta productiva de FARVITAL – LABORATORIOS CARASA se encuentra en Oyarzun, España. La fábrica tiene una capacidad productiva de tinte capilar para 40 millones de tubos y 3 millones de unidades de cremas de piel.

La empresa está especializada en la fabricación de tintes capilares y cremas de piel, aunque una amplia gama de productos como champús, geles de baño, etc. también se fabrican en ella.









2. POLÍTICAS SISTEMA DE GESTIÓN

Como parte de la gestión de la organización se compromete con la responsabilidad social corporativa a través de la implantación de los requisitos establecidos en la norma SA 8000:2008.

El sistema toma como base el cumplimiento de la normativa legal, convenios, acuerdos contractuales y otros requisitos suscritos por la organización, respetando los instrumentos internacionales y su interpretación.

El sistema se articula en torno a un CÓDIGO DE ACTUACIÓN cuyo cumplimiento es responsabilidad de todas las personas que formamos FARVITAL.

La base del sistema se establece en torno a los siguientes principios:

-  Higiene y seguridad: Nos comprometemos con el establecimiento y mantenimiento de un entorno laboral seguro y saludable y tomaremos las medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionados durante la actividad laboral o asociados a ella, mediante la limitación, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral.
-  Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva: FARVITAL respeta el derecho de sus empleados a formar sindicatos y a ser miembro del sindicato de su elección, así como a negociar colectivamente.
-  Discriminación: FARVITAL no efectuará ni auspiciará ningún tipo de discriminación basada en atributos de raza, casta, origen nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, participación en sindicatos, afiliación política o edad al contratar, remunerar, formar, promocionar, despedir o jubilar a su personal.
-  Prácticas disciplinarias: FARVITAL no utilizará ni apoyará el uso de coerción mental o física, ni abusos verbales.
-  Horario de trabajo: FARVITAL respetará la semana de trabajo normal definida por la Ley.
-  Remuneración: FARVITAL garantizará que los salarios abonados a los/as trabajadores/as cumplen, como mínimo, con lo establecido legalmente.
-  Trabajo infantil: FARVITAL no utilizará ni apoya el trabajo infantil.
-  Trabajos forzados: FARVITAL no auspicia el uso de trabajos forzados.

3. ACCIÓN SOCIAL

TAPONES SOLIDARIOS: Un grupo de trabajadoras llevaba tiempo recogiendo todos los tapones que se desechan en la fábrica, además de traer los que generan en sus casas.

Maixus, una de nuestras llenadoras, propuso que se aprovecharan todos los tapones que se iban a tirar en la fase de selección para colaborar con esta causa y así se hizo.

Enviamos unos 30.000 tapones para colaborar con la Fundación Seur para que Aitana pudiera operarse y así fue. Seguimos con la recogida y esperamos poder ayudar a muchos más niños.



RECOGIDA SOLIDARIA DE TAPONES DE PLÁSTICO



4. GESTIÓN DE PERSONAS

En relación a las personas FARVITAL presenta en este momento la siguiente distribución:

- Nº de personas empleadas: 30 en plantilla + 4 autónomos
- Distribución por tipo de contrato: 29 indefinidos, 2 eventuales, 4 autónomos
- Distribución por edad (incluidos los autónomos):
 - <30: 1 persona
 - De 30 a 40 (incluidos): 9 personas
 - De 41 a 50 (incluidos): 10 personas
 - De 52 a 60 (incluidos): 11 personas
 - > de 60: 3 personas
- Distribución por sexos: 18 MUJERES Y 16 HOMBRES
- Distribución por niveles jerárquicos
 - DIRECTORES: 3 hombres
 - MANDOS INTERMEDIOS (RESPONSABLES): 6 (3 hombres y 3 mujeres)
 - ADMINISTRACIÓN: 3 mujeres
 - OPERARIOS: 17 (6 hombres y 11 mujeres)
 - OPERARIOS DE LABORATORIO: 2 (un hombre y una mujer)
 - ALMACÉN: 2 (2 hombres)
 - MANTENIMIENTO: 1 (un hombre)

De estos datos podemos extraer como puntos positivos la apuesta que hace FARVITAL por el **empleo estable, la igualdad de género y la no-discriminación por edades**. También es verdad que a pesar de que la dirección está constituida por 3 hombres, estos siempre se apoyan por sus mandos intermedios directos, que son mujeres.

Puede llamar la atención también el dato de los operarios de llenado/confeccionado, por la gran diferencia que hay entre hombres y mujeres, pero la razón es que históricamente se ha creído que al tratarse de un puesto que requiere especial habilidad con las manos, las mujeres lo desempeñaban mejor. Hoy en día, se procura realizar siempre rotaciones de los puestos, de forma que todos los operarios pasan por todos los diferentes puestos desempeñado el mismo trabajo eficazmente, independientemente de si son hombres o mujeres.

Por otro lado, dentro de la Gestión de Personas, otro punto fundamental para FARVITAL es la **formación continua** de todos sus empleados. Cabe destacar positivamente el incremento de horas y de recursos que ha destinado FARVITAL a la formación en 2012. Procuraremos seguir en esta línea en 2013.

Además, estamos en proceso de obtención del **certificado SA8000**, con el que esperamos mejorar en todo lo posible todo lo relacionado con la gestión de nuestras personas.

5. INDICADORES RESPONSABILIDAD SOCIAL

INDICADORES RSC	2012
Grado cumplimiento objetivos RSC 2012	-
Nº acciones formativas eficaces/nº acciones totales	100%
Horas anuales de formación realizadas/total de horas planificadas	153.19%
Compras a proveedores locales (País Vasco)/ total de compras	21,45%
Nº ACCIDENTES OCURRIDOS	2 (uno con baja y otro sin)
ABSENTISMO	18.99%
Días enfermedad/total plantilla	34.33
Días accidente/total plantilla	0.17
Días maternidad/total plantilla	6.33
Sugerencias llevadas a cabo satisfactoriamente/ sugerencias recibidas	70%

Uno de los principales objetivos estratégicos de FARVITAL para el 2013 es la obtención del certificado SA8000. Este objetivo nos lo fijamos a finales de 2012, por lo que no se ha podido cumplir aún.

Así, ha sido necesario también revisar la tabla de indicadores y adecuarla a los objetivos de los procesos del sistema, por lo que muchos indicadores (algunos de RSC) son de nueva creación y aún no contamos con datos suficientes y/o con datos orientativos.

2012 ha sido el año con más formación desde que se tienen datos. Como hemos dicho anteriormente, supone un hecho muy positivo en cuanto a gestión de personas y la intención es seguir trabajando en esa línea motivando a nuestros trabajadores para que sigan formándose continuamente.

Es la primera vez que calculamos el indicador de “Compras a proveedores locales/ total de compras”, pero es cierto que a pesar de que prima el proveedor local, hay determinados artículos (especialmente materias primas) de los que no disponemos de proveedores cerca.

A pesar de que ninguno de los 2 accidentes del año pasado fueron graves (sólo uno de ellos causó baja y ésta fue sólo de 5 días) no dejaremos de luchar y poner todos los medios necesarios para que este número sea “cero” este año.

El absentismo en 2012 ha sido realmente alto, pero dentro de ese dato se recogen 3 enfermedades de larga duración de 3 empleados por lo que podríamos reducir el ratio a 11.77 días/persona, teniendo en cuenta sólo las enfermedades comunes. También hemos tenido 4 nacimientos este año.

En Farvital cada vez damos más importancia a las sugerencias de todos nuestros empleados y/o grupos de interés y hacemos lo posible por hacer realidad todas las que consideramos que pueden suponer una mejora para nosotros y ellos.

6. DESEMPEÑO DE LA ORGANIZACIÓN EN RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

6.1. ACTUACIONES DEL COMITÉ DE DIRECCIÓN EN RELACIÓN A LA GESTIÓN ÉTICA Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

No se han recibido quejas o denuncias que hayan tenido que ser analizadas y resueltas por el comité, probablemente debido su tan reciente creación.

6.2. REVISIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El código de conducta ha sido editado en 2012, por lo que está vigente y a disposición de quien le interese.



CÓDIGO DE CONDUCTA Y
RESPONSABILIDAD SOCIAL REV 0
ENE 2012



☒ Calle Zuaznabar, 25 (Pol. Industrial Ugaldeto)
20.180 OYARZUN-GIPUZKOA
☎ 00 34 94349280
☎ 00 34 94349280

CÓDIGO DE CONDUCTA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
RESPONSABILIDAD SOCIAL 8000. SA 8000

REVISIONES DEL CÓDIGO					
Nº	Fecha	Responsable	Fecha	Responsable	Notas/observaciones
0	10/01/2012	RIBE SISTEMA	10/01/2012	D. GERENTE	Primera edición.

6.3. ANÁLISIS DEL MODELO DE RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

Los grupos de interés de FARVITAL son los siguientes:

<i>Grupo de interés</i>	<i>Modelo de relación</i>
Personal	Se establece como modelo de relación el convenio laboral de aplicación, el código de conducta y la comunicación eficaz y transparente. Los compromisos, derechos y obligaciones de cada una de las partes deberán ser cumplidos y cualquier desviación al respecto analizada y solucionada.
Proveedores y subcontratas	Se busca una relación mutuamente beneficiosa dentro del marco establecido por el código de responsabilidad social. Se busca la colaboración de proveedores y subcontratas tanto en la resolución de problemas como en la definición de mejoras.
Administración	Farvital colaborara con la administración siempre que le sea solicitado y cumplirá los requisitos reglamentarios que le sean de aplicación.
Sociedad	En la medida de lo posible se priorizará el establecimiento de relaciones comerciales con las empresas locales de forma que se contribuya al desarrollo económico de la zona.
Clientes	Se prioriza el establecimiento de relaciones comerciales transparentes y el suministro de productos seguros y de calidad que cumplan los requisitos de los consumidores. Anualmente se analiza la satisfacción de los mismos a fin de determinar áreas de mejora y emprender proyectos que reviertan en el mejor cumplimiento de sus necesidades y expectativas.
Socios y accionistas	La relación se basa en la transparencia y comunicación constante.

El plan de comunicación con los grupos de interés recoge la forma en la que se gestionan estas relaciones y se asegura la eficacia de las comunicaciones.

6.4. COMUNICACIONES, QUEJAS Y DENUNCIAS REFERENTES A RSC

- No hemos recibido ninguna queja ni denuncia referente a RSC.
- Estamos a su disposición para aclarar cualquier asunto relacionado con nuestro sistema RSC, política, código ético, informes, quejas, denuncias... No dude en contactar con nosotros, bien sea vía mail (carasa@lcarasa.com) como por teléfono (943 49 03 89), a la atención del Responsable de RSC.

6.5. ANÁLISIS DEL SISTEMA RETRIBUTIVO

6.5.1. SALARIO BÁSICO:

El salario mínimo interprofesional está establecido en 7.696€ anuales. Según convenio, 14.226,89€ anuales.

Se han analizado diversas fuentes a fin de analizar la adecuación del salario mínimo del convenio para cumplir con el mínimo vital de una familia de 4 miembros: el ingreso medio anual neto por persona en el año 2010 en el País Vasco es aproximadamente 12.435€, según el INE.

En las familias de la región, lo habitual es que los 2 miembros de la pareja trabajen. El salario mínimo neto anual del convenio es aproximadamente 12.460€ (5% IRPF; 6% Seguridad Social). El umbral de pobreza en 2012 se obtiene multiplicando 7.354,6 por el nº de unidades de consumo del hogar.

A la vista de estos datos, se concluye que la retribución en FARVITA, S.L, basada como mínimo en el cumplimiento del convenio colectivo, garantiza el mínimo vital de los hogares medios.

6.6. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE REQUISITOS LEGALES

Se da cumplimiento a todos los requisitos legales de aplicación. En el caso de aquellos cuyos plazos no han vencido, se ha planificado la adecuación.

6.7. PROVEEDORES Y SUBCONTRATAS

- Se ha distribuido el código de responsabilidad social entre los proveedores y las subcontratas, no se ha recibido ninguna información contraria a su aplicación por lo que pasa a formar parte de los requisitos contractuales.
- Farvital no consiente el trabajo infantil, por lo que no sólo no contrata a niños menores de edad, sino que también tiene un especial cuidado con los proveedores en este asunto. Aunque no se ha dado el caso, además de deshomologar automáticamente a un proveedor que emplee a menores de 16 años, contamos con un protocolo de remediación del trabajo infantil que no dudaremos en activar en caso de ser necesario.
- No se han detectado incumplimientos del código en 2012.