

5. Cuestiones sociales y relativas al personal

<u>Capital humano</u>	32
<u>DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA</u>	32
Desarrollo profesional	38
<u>SELECCIÓN DE PERSONAL</u>	38
<u>PLAN DE FORMACIÓN</u>	40
<u>COMUNICACIÓN</u>	41
<u>CONCILIACIÓN</u>	41
<u>Compromiso con la igualdad</u>	42
<u>Seguridad y salud</u>	43
Generación de empleo y colaboración con entidades locales	45

Grup Oliva Motor tiene un compromiso con el bienestar con todos los colaboradores y por ello pone en marcha diferentes acciones para mejorar el clima laboral, la conciliación familiar, el desarrollo y el compromiso de todas las personas que forman parte de la organización.

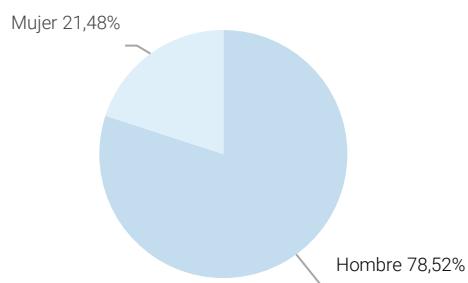
Capital humano

2023	2022	Medidas para fomentar la conciliación laboral y familiar
419 EMPLEADOS	331 EMPLEADOS	Más del 95% de los contratos son indefinidos (96% en 2022)
6 CONVENIOS COLECTIVOS	4 CONVENIOS COLECTIVOS	Protocolo implantado para la prevención y actuación delante del acoso sexual y por razones de sexo
2 PLANES DE IGUALDAD	2 PLANES DE IGUALDAD	

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

*El número de empleados detallado corresponde con el número medio de personas empleadas por **Grup Oliva Motor**.

	MUJERES	HOMBRES
2023	90	329
2022	65	266



EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA

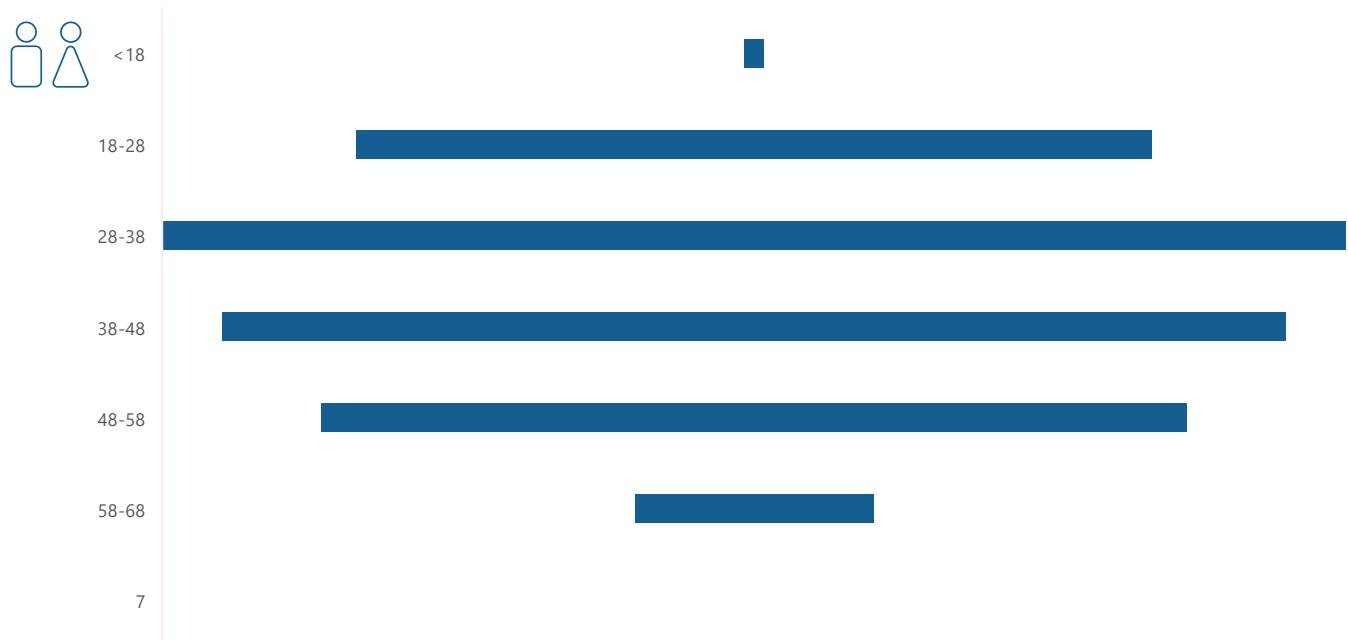
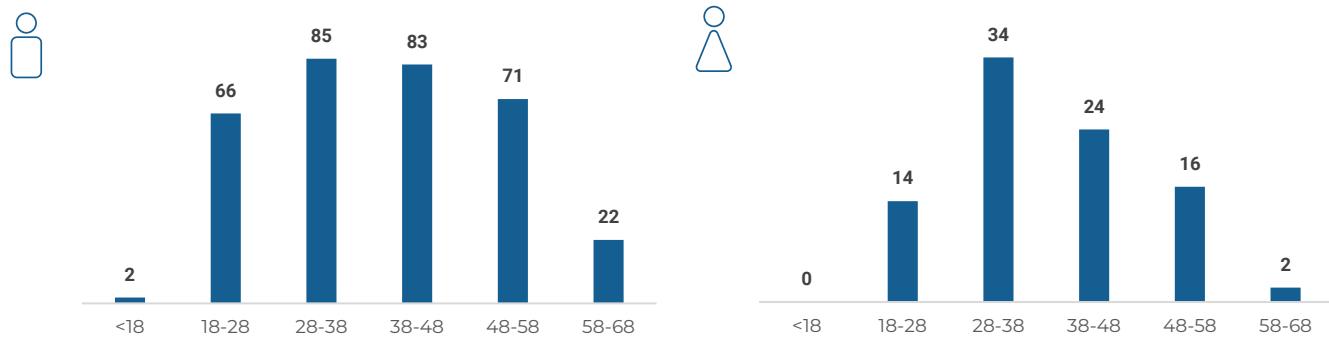
AÑO	PERÍODO	INICIO	ALTAS	BAJAS	FIN	ROTACIÓN
2023	Enero	363	60	17	406	-11,85
	Febrero	406	16	7	415	-2,22
	Marzo	415	10	12	413	0,48
	Abril	413	8	3	418	-1,21
	Mayo	418	15	20	413	1,20
	Junio	413	20	9	424	-2,66
	Julio	424	19	15	428	-0,94
	Agosto	428	10	11	427	0,23
	Septiembre	427	24	9	442	-3,51
	Octubre	442	13	15	440	0,45
	Noviembre	440	5	13	432	1,82
	Diciembre	432	4	13	423	2,08
TOTAL GENERAL		363	204	144	423	-16,53

*Número de personal sin tener en cuenta su grado de ocupación

CATEGORIZACIÓN POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	2023		2022	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
DIRECCIÓN/GERENCIA	5	2	7	2
EMPLEADOS/AS	324	88	259	63

CATEGORIZACIÓN POR EDAD



	EDADES	<18	18-28	28-38	38-48	48-58	58-68	Total
2023	HOMBRES	2	66	85	83	71	22	329
	MUJERES		14	34	24	16	2	90
	TRABAJADORES	2	80	119	107	87	24	419
2022	HOMBRES	2	48	75	62	58	21	266
	MUJERES	1	6	23	21	14	0	65
	TRABAJADORES	3	54	98	83	72	21	331

CLASIFICACIÓN POR MODALIDADES DE CONTRATO POR SEXO Y EDAD

2023 - MUJER	EVENTUAL			FIJO			TOTAL GENERAL
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	
CATEGORÍA PROFESIONAL							
Altos directivos				2,00			2,00
Resto de personal directivo				2,00	1,00		3,00
Comerciales, vendedores y similares				6,00	11,00	1,00	18,00
Empleados de tipo administrativo				12,00	25,00	11,00	48,00
Resto de personal	2,00	1,00		1,00	12,00	3,00	19,00
TOTAL GENERAL	2,00	1,00	0,00	19,00	52,00	16,00	90,00

2023 - HOMBRE	EVENTUAL			FIJO			TOTAL GENERAL
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	
CATEGORÍA PROFESIONAL							
Altos directivos				1,00	2,00	2,00	5,00
Resto de personal directivo				7,00	3,00		10,00
Comerciales, vendedores y similares	1,00	1,00		19,00	48,00	24,00	93,00
Empleados de tipo administrativo				2,00	14,00	5,00	21,00
Resto de personal		17,00		47,00	93,00	43,00	200,00
TOTAL GENERAL	18,00	1,00		69,00	164,00	77,00	329,00

2022	EVENTUAL			FIJO			TOTAL GENERAL
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	
CATEGORÍA PROFESIONAL							
Altos directivos				2,00			2,00
Resto de personal directivo				2,00			2,00
Comerciales, vendedores y similares				2,00	9,00	1,00	12,00
Empleados de tipo administrativo		1,00		6,00	23,00	7,00	37,00
Resto de personal	1,00			3,00	6,00	2,00	12,00
TOTAL GENERAL	1,00	1,00	0,00	11,00	52,00	10,00	65,00

2022	EVENTUAL			FIJO			TOTAL GENERAL
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	
CATEGORÍA PROFESIONAL							
Altos directivos				1,00	4,00	2,00	7,00
Resto de personal directivo				4,00			4,00
Comerciales, vendedores y similares	1,00			14,00	40,00	17,00	72,00
Empleados de tipo administrativo				3,00	12,00	3,00	18,00
Resto de personal	11,00	2,00		40,00	68,00	44,00	165,00
TOTAL GENERAL	12,00	2,00		58,00	128,00	66,00	266,00



CLASIFICACIÓN POR TIPO DE CONTRATO POR SEXO Y EDAD



CATEGORÍA PROFESIONAL	COMPLETA			PARCIAL			TOTAL GENERAL
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	
Altos directivos		2,00					2,00
Resto de personal directivo		2,00	1,00				3,00
Comerciales, vendedores y similares	6,00	12,00	1,00				19,00
Empleados de tipo administrativo	8,00	23,00	14,00	1,00	2,00		48,00
Resto de personal	2,00	10,00	1,00		3,00	2,00	18,00
TOTAL GENERAL	16,00	49,00	17,00	1,00	5,00	2,00	90,00



CATEGORÍA PROFESIONAL	COMPLETA			PARCIAL			TOTAL GENERAL
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	
Altos directivos		3,00	2,00	1,00			6,00
Resto de personal directivo		7,00	3,00				10,00
Comerciales, vendedores y similares	18,00	49,00	24,00	1,00			92,00
Empleados de tipo administrativo	2,00	17,00	4,00				23,00
Resto de personal	46,00	87,00	55,00	7,00	3,00		198,00
TOTAL GENERAL	66,00	163,00	88,00	9,00	3,00	0,00	329,00



CATEGORÍA PROFESIONAL	COMPLETA			PARCIAL			TOTAL GENERAL
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	
Altos directivos		2,00					2,00
Resto de personal directivo		2,00					2,00
Comerciales, vendedores y similares	2,00	9,00	1,00				12,00
Empleados de tipo administrativo	6,00	21,00	6,00	1,00	2,00	1,00	37,00
Resto de personal	2,00	4,00	1,00	1,00	2,00	2,00	12,00
TOTAL GENERAL	10,00	30,00	8,00	2,00	4,00	3,00	65,00



CATEGORÍA PROFESIONAL	COMPLETA			PARCIAL			TOTAL GENERAL
	< 30	30-50	> 50	< 30	30-50	> 50	
Altos directivos	1,00	4,00	2,00				7,00
Resto de personal directivo		2,00	1,00		1,00		4,00
Comerciales, vendedores y similares	15,00	40,00	17,00				72,00
Empleados de tipo administrativo	3,00	12,00	3,00				18,00
Resto de personal	49,00	69,00	42,00	2,00	1,00	2,00	165,00
TOTAL GENERAL	68,00	127,00	65,00	2,00	2,00	2,00	266,00

REMUNERACIONES MEDIAS**

2023



2022



**No se incluyen indemnizaciones.

NÚMERO DE DESPIDOS

Durante el año 2023, se produjeron en **Grup Oliva Motor**, 39 despidos, de los cuales 28 son hombres y 11 mujeres.



Desde una perspectiva de edad,



Durante el año 2022, se produjeron en **Grup Oliva Motor**, 18 despidos, de los cuales 14 son hombres y 4 mujeres.



Desde una perspectiva de edad,



EMPLEADOS/AS CON DISCAPACIDAD

Grup Oliva Motor cumple con la normativa de cubrir un 2% de su plantilla con personas discapacitadas mediante la contratación directa. En el ejercicio 2023, Grup Oliva tiene en plantilla a 6 empleados con discapacidad (6 empleados en 2022).

Grup Oliva Motor dispone de las medidas necesarias para garantizar que los empleados con discapacidad puedan acceder a su puesto de trabajo y desarrollar correctamente su actividad profesional.

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Grup Oliva Motor dispone de jornadas intensivas y jornadas partidas. Las horas laborables anuales se distribuyen según el convenio colectivo de la siguiente forma:

1.808 h. COMERCIO METAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	1.744 h METAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	1.742 h METAL DE LA PROVINCIA DE GIRONA	1.780 h COMERCIO METAL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	1.778 h COMERCIO METAL DE LA PROVINCIA DE MADRID	1.645 h CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE
---	--	---	--	---	--

Desarrollo profesional

El desarrollo y el apoyo a los colaboradores o empleados constituyen uno de los pilares del éxito de **Grup Oliva Motor**, mediante un programa de desarrollo de colaboradores/empleados.



Nuestro dispositivo de evaluación y de gestión de talentos propone una evaluación para todos los empleados, una cartografía de los talentos ("focus category", evolutivos, pilares, expertos).

El plan de desarrollo de carrera profesional se apoya en herramientas de desarrollo personal (acompañamiento personalizado, entrevista de seguimiento de carrera, visualización de objetivos personales y globales, etc.).

Por otro lado, para que la detección, validación y seguimiento de los potenciales, sea lo más objetivo posible, se está implementando un sistema que contempla la trayectoria por la cual debe pasar un colaborador antes de llegar al puesto objetivo.

SELECCIÓN DE PERSONAL

En **Grup Oliva Motor**, buscamos en la selección y contratación de personal, a personas independientemente de su género, que quieran crecer con nosotros. Apostamos por el desarrollo de las personas y de sus competencias, por ese motivo trabajamos para potenciar un plan de carrera que permita a los empleados crecer dentro de la organización y desarrollarse profesionalmente.

La estructura de la organización permite una proyección en el medio/largo plazo para aquellas personas que disponen de las competencias y aptitudes necesarias.

Creemos con la experiencia de nuestra trayectoria, que el desarrollo de estas competencias y la retención del talento como claves del éxito, no van ligadas a un género en concreto, sino relacionadas con sus habilidades, motivación...etc.

Cuando iniciamos un proceso de selección, delimitamos el perfil de la candidata/o según el departamento o área que tenemos la necesidad de reforzar, ya sea por necesidades de producción, sustituciones, jubilaciones, etc., mediante mensajes similares o parecidos que se describen a continuación:

PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

¿Eres una persona metódica, responsable y con capacidad de trabajo en equipo? No lo dudes más, ¡esta es tu puesto! Buscamos personas con formación específica, actitud positiva, organizadas y con espíritu de superación, para llevar a cabo todas aquellas tareas vinculadas al procedimiento.

ÁREA DE VENTAS

¿Te apasiona el mundo del motor y tienes espíritu comercial? ¡Te estamos buscando! Precisamos incorporar personas con habilidades comerciales y de comunicación y orientación a resultados para nuestra red de concesionarios. No lo dudes, ¡esta es tu oportunidad!

ÁREA DE POSTVENTA

Si te gusta el trato con las personas y dispones de una excelente orientación al cliente y vocación de servicio, no desaproveches la ocasión y ven a formar parte de nuestra área de postventa. Estarás en contacto continuo con el cliente interno y externo, llevando a cabo funciones que permitan desarrollar tu polivalencia y desarrollarte profesionalmente.

PROMOCIÓN INTERNA

Una de nuestras políticas de Recursos Humanos, es la formación y el desarrollo de nuestros colaboradores, lo que favorece la promoción interna de nuestros equipos.

La metodología y criterios que utiliza **Grup Oliva Motor**, para la promoción interna:

1

Definir las necesidades de la organización y cualquiera de las empresas que forman parte de ella, qué áreas se quieren mejorar o ampliar y qué puestos se tienen que cubrir.

2

Definir las características que se busca en el puesto.

3

Analizar la plantilla, para seleccionar un grupo de candidatos, independientemente de su género, en función de la evaluación de factores cualitativos (actitud, formación, margen de mejora, honestidad, capacidad organizativa etc.) y factores cuantitativos (antigüedad en la empresa, resultados, etc.), que se buscan en el puesto ofertado.

4

Comunicar la selección a los candidatos, tanto si hay varios, como un único solo candidato, personalmente.

5

Entrevista personal.

6

Decisión final de la selección.

7

Comunicado interno a todos los trabajadores, informando de la persona elegida para su nuevo puesto o cargo.

Requisitos que se valoran, por orden de importancia, en una promoción interna:

① Capacidad para desempeñar el puesto ofertado	② Honestidad	③ Profesionalidad	④ Actitud
⑤ Rigor	⑥ Méritos o resultados obtenidos en la empresa	⑦ Formación	⑧ Capacidad organizativa

CONVENIOS COLECTIVOS

Todos los trabajadores de **Grup Oliva Motor**, están cubiertos por un convenio colectivo, que regula materias relativas a:

Organización del trabajo	Sistema de clasificación profesional	Seguros
Tablas salariales	Jornada laboral	Prestaciones sociales
		Conciliación de vida personal y profesional (permisos por nacimiento, personales...)

PLAN DE FORMACIÓN

El Plan de formación abarca programas formativos destinados a cubrir y mejorar las competencias de mecánicos, vendedores, administrativos de nuestra organización, así como un programa de integración dirigido a nuevos colaboradores recién llegados a la organización y personalizados por puestos.

Itinerario de integración: El colaborador recién llegado a cualquier sociedad de **Grup Oliva Motor**, recibe las informaciones básicas que debe conocer del Grupo, y su puesto de desempeño, así como la formación imprescindible de seguridad (PRL), formación sobre el código ético y nuestros principios y valores.

Después de esta introducción, en función del puesto de trabajo, el nuevo colaborador se embarca en uno u otro plan de formación, descritos a continuación, diseñados por la propia organización en algunos casos y por las marcas concesionarias en otros (Peugeot, Honda, Citroën, BMW, Mini y Motorrad).

Nº HORAS DE FORMACIÓN POR CATEGORÍA PROFESIONAL

	2023	2022
Postventa	1.638	1.386
Ventas	1.680	1.491
Administración	63	84
Gerencia/Dirección	-	-

2023	2022
161 TRABAJADORES HAN REALIZADO FORMACIÓN 176 cursos _____ 3.381 horas	141 TRABAJADORES HAN REALIZADO FORMACIÓN 176 cursos _____ 2.961 horas

COMUNICACIÓN

La comunicación interna es uno de los pilares en los que se apoya **Grup Oliva Motor** para fomentar el trabajo en equipo y la participación de todos los colaboradores, por ello se dispone de varios canales específicos para los trabajadores y también para el resto de grupos de interés (Clientes, proveedores...)

Ver apartado Atención al cliente, en Calidad del servicio.

Los principales son los siguientes:

Reuniones de trabajo	Comités	Web corporativa	Redes sociales corporativas	Correo electrónico
Grupo WhatsApp (comunicados oficiales)	Newsletter trimestral	Chat interno (agiliza el traspaso de la información entre los equipos)	Buzón de sugerencias	Eventos sociales (convenciones, comidas de empresa)

COMUNICACIÓN DIGITAL

Grup Oliva Motor dispone de diferentes herramientas tecnológicas que facilitan la comunicación bidireccional empleados-empresa, empleados-empleados, los cuales giran en torno a nuestro sistema de **OFFICE 360** y **FACTORIAL** (herramienta destinada a automatizar los procesos de RRHH, empoderar a sus empleados con información siempre actualizada y tomar las mejores decisiones para su negocio). Existen diferentes herramientas tales como **Microsoft TEAMS** (Chat, agenda, reuniones online por videollamada), correo electrónico, **One Drive** o nube compartida. Cabe destacar que todos los trabajadores disponen de un correo profesional. Cada uno de ellos cumple un cometido específico y todos ellos completan el sistema de comunicación interna de **Grup Oliva Motor**, que permite a cada empleado disponer de la información de interés en cada momento.

CONCILIACIÓN

En cuando a las acciones que velan por la seguridad y conciliación del trabajador:

Grup Oliva Motor, prioriza el “teletrabajo” siempre que sea posible, optimizando la reducción del tiempo en desplazamientos entre el centro de trabajo y el domicilio, y contribuyendo a una mayor conciliación laboral.

Grup Oliva Motor, está apostando fuertemente por la conciliación y prueba de ello, es la implantación en el 2020 de la jornada intensiva en todos los departamentos de la organización, favoreciendo a una mayor conciliación familiar y laboral, teniendo una gran aceptación entre todos los colaboradores.

Compromiso con la igualdad

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal. En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, LOI), tiene como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Grup Oliva Motor declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impuso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Actualmente, se han elaborado el **plan de igualdad** de las siguientes sociedades de **Grup Oliva Motor**:

Joaquin Oliva, SAU

2021

Oliva Motor Girona, SLU

2022

Y el **nuevo protocolo para la prevención y actuación delante del acoso sexual y por razón de sexo** (2022). En este 2023 se está elaborando el **plan de igualdad de Oliva Motor Gavarres, SLU**.

Con este fin se han establecido estos **objetivos**:

- Igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación.
- Acercamiento y mejora del acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional.
- Prevenir, o en su caso corregir, cualquier tipo de discriminación que se produzca por razón de sexo.
- Dinamizar, flexibilizar y abrir a la incorporación de nuevas medidas y a nuevos cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo por razón de sexo.
- Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de las medidas de conciliación entre vida laboral y personal.
- Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria entre hombres y mujeres.
- Prevenir, evitar, resolver y sancionar los supuestos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo que puedan producirse, como requisito imprescindible para garantizar la dignidad, integridad e igualdad de trato y oportunidades de todas las personas de la organización.

Los objetivos enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad (siempre que sea de obligada creación, según el tamaño de la sociedad en términos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) que supongan mejoras respecto a la situación presente, en la medida que estos sean posibles y realizables. Arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

COMPROMISO CON LA DISCAPACIDAD

Actualmente colaboramos con dos organizaciones para la inclusión de personal discapacitado en nuestro Grupo, en las que nos han proporcionado y hemos contratado algunas personas de estas organizaciones:



Seguridad y salud

El objetivo fundamental de **Grup Oliva Motor**, es realizar sus actividades de manera segura, en la que sus colaboradores mantengan una actitud correcta y responsable, aplicando criterios de seguridad para minimizar los riesgos.

Para cumplir los objetivos **Grup Oliva Motor** ha realizado en el último periodo las siguientes actuaciones:



VIGILANCIA DE LA SALUD



Realización exámenes médicos periódicos (En diciembre de cada año) a todos los colaboradores a través de la mutua (Activa Mutua), para que el trabajador lleve un buen seguimiento de su estado de salud.



FORMACIÓN

La formación es uno de los pilares de la prevención, por ello **Grup Oliva Motor**, desarrolla un completo plan de formación a todos los empleados, entre las que destacan las siguientes actuaciones:

- **Formación** inicial a los nuevos trabajadores en PRL, a través de los servicios contratados de la mutua de prevención de riesgos laborales
- **Formación** grupal en primeros auxilios y utilización de los desfibriladores ubicados en los centros de trabajo.
- **Formación** sobre daños derivados del trabajo, riesgos generales y su prevención, utensilios de manipulación, el entorno de trabajo, gestos y posturas, etc.

COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD

En **Grup Oliva Motor**, la diversidad ya es algo normalizado, ya que la organización siempre ha favorecido la integración de personas con capacidades diferentes, diversas nacionalidades, razas, cultura, género y edad. Lo importante para la organización son el cumplimiento de los principios (Honradez, profesionalidad, felicidad, sostenibilidad, rigor y respeto).

Grup Oliva Motor dispone de desfibriladores en sus centros de trabajo, con una formación específica a una serie de trabajadores de cada centro para su utilización en caso de emergencia médica para nuestros trabajadores, clientes y proveedores que se encuentren en algún centro de **Grup Oliva Motor** o en alguna ubicación cercana.



MEDIDAS HIGIÉNICAS

Para una adecuada prevención es necesario tener control sobre los parámetros que pueden tener cierto riesgo sobre la salud y seguridad, por ello, en el último periodo se han realizado las siguientes mediciones:

- **Mediciones** de iluminación, temperatura y humedad en los puestos y áreas de trabajo.
- **Evaluaciones** higiénicas de exposición al ruido.
- **Evaluaciones** higiénicas de exposición a vibraciones.
- **Estudios** de emisiones de CO y CO₂.
- **Estudios** de exposición a contaminantes químicos: polvo total (fracción inhalable)
- **Evaluaciones** higiénicas de calidad del aire en interiores.
- **Evaluaciones** específicas de productos químicos.



GESTIÓN DE RIESGOS

Para una adecuada prevención es necesario tener control sobre los riesgos del puesto de trabajo, maquinaria y demás equipos de trabajo y del emplazamiento y para ello desarrolla el siguiente proceso específico:

- **Identifica** los peligros.
- **Evaluá** los riesgos, incluyendo una evaluación de las posturas de trabajo.
- **Propone** una serie de medidas preventivas a nivel organizativas, colectivas e individuales (epis).
- **Informa** a los colaboradores de sus riesgos identificados.
- **Realiza** periódicamente estudios psicosociales a los colaboradores y encuestas de clima laboral.



EMERGENCIAS

Cada centro de trabajo cuenta con un equipo responsable en caso de emergencia (Incendios, inundaciones, etc.), con una formación periódica, instruida por la mutua de riesgos laborales

Inspecciones, evaluaciones y medidas

Grup Oliva Motor, mediante la contratación de la mutua de riesgos laborales, recibe inspecciones periódicas de los técnicos de la mutua en cada centro de trabajo, con una evaluación previa, análisis y un informe de medidas para cumplir con las medidas legales y proporcionar a nuestros trabajadores un lugar de trabajo totalmente seguro.

DATOS	2023		2022	
Accidente/enfermedad profesional	Nº trabajadores	Nº días IT	Nº trabajadores	Nº días IT
Hombres	11	342	9	145
Mujeres	3	10	2	34
Enfermedad común/accidente no laboral	Nº trabajadores	Nº días IT	Nº trabajadores	Nº días IT
Hombres	192	3456	64	1814
Mujeres	76	1160	12	882
Coronavirus	Nº trabajadores	Nº días IT		
Hombres	1	5	39	234
Mujeres	0	0	9	54

Generación de empleo y colaboración con entidades locales

Grup Oliva Motor, colabora desde hace años con alumnos de prácticas de:

UNIVERSIDADES	ESCUELAS DE NEGOCIO	INSTITUTOS	CENTROS CONCERTADOS		
Convenios	Incorporación		Foros y ferias		
 UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI	 Universitat de Girona	 Institut montilivi <small>PERE MARTELL INSTITUT</small>	 esade <small>UNIVERSITAT RAMON LLIBRE</small>	 Tarraco baix camp <small>Comunitat Igualtat</small>	 GRUP fundació Ramon Noguerà

Grup Oliva Motor, acoge a personas en prácticas, como cualquier colaborador que se incorpora en la empresa, y tanto su acogida como su formación y seguimiento se realizan de igual manera que un trabajador en plantilla.

Durante el año 2023, han pasado por nuestra organización un total de **11** alumnos (9 hombres, 2 mujer) en la modalidad de convenio de colaboración.

Durante el año 2022, han pasado por nuestra organización un total de **19** alumnos (17 hombres, 2 mujer) en la modalidad de convenio de colaboración.

Acciones de patrocinio y colaboraciones

Grup Oliva Motor, ha llevado a cabo una serie de acciones, patrocinios y colaboraciones sociales, con el objetivo de promocionar nuestro grupo y de actuar de forma positiva en la comunidad.

Adjuntamos a continuación, los más destacados de este año 2023:

SOCIEDAD	ACCIÓN	ENTIDAD	ÁMBITO
Oliva Motor Tarragona	Colaboración	Quatre Molins – Rafel Muria	Gastronómico
Oliva Motor Girona	Patrocinio	Nan Oliveras	Deportivo
Oliva Motor Girona	Patrocinio	Golf PGA	Complex Residencial & Golf
Oliva Motor Girona	Patrocinio	Aleix Garcia	Jugador Girona FC
Oliva Motor Girona	Patrocinio y participación cena	Sopar dels Miralls	Solidario y cultural
Oliva Motor Girona	Patrocinio	La Mitja de Figueres	Deportivo
Oliva Motor Girona	Patrocinio	Rocambolesc- Jordi Roca	Gastronómico
Oliva Motor Girona	Publicidad estática campo	Unió Esportiva Olot SAD	Deportivo
Oliva Motor Gavarres	Patrocinio 2023	Club Gimnàstic de Tarragona	Deportivo
Oliva Motor Gavarres	Colaboración	Escola Turó	Educativo
Oliva Motor Gavarres	RED Cup 2023 Tennis Tarragona	Club Tennis Tarragona	Deportivo, juvenil e inclusivo
Oliva Motor Gavarres	Torneo 2023	Padel Colors	Deportivo
Oliva Motor Gavarres	Participación en la Cena Solidaria	Fundación PortAventura	Lucha contra enfermedades infecciosas, Cruz Roja y PortAventura Dreams Village
Oliva Motor Gavarres	Gran Slam Padel	Tennis Monterols	Deportivo
Oliva Motor Gavarres	Women Race 2023	El Corte Inglés	Carrera solidaria en lucha contra el cancer de mama
Oliva Motor Gavarres	Tarraco Health Race 2023	Fundació Antonius Musa. Col·legi Oficial de Metges de Tarragona.	Carrera solidaria Tarraco Health Race
Oliva Motor Gavarres	Regata Rey Jaume I	Club Nàutic Salou	Deportivo
Oliva Motor Gavarres	Gastro Wine AEHT	AEHT	Cultural
Oliva Motor Gavarres	Rally Costa Daurada Legends	Escuderia Baix Camp	Deportivo
Oliva Motor Gavarres	Patrocinio Ruta motociclismo SENSE LIMITS Valls 2023	Associació ludicoesportiva i cultural Sense Limits	Deportivo y cultural
Grup Oliva Motor	Sponsor Mitja Marató de Cambrils. Participación con vehículos electrificados	Sport No Limit Group	Deportivo y medioambiente
Intatore, S.L.	Gestión financiera y de impuestos pro bono	Fundación Rosa María Vivar	Acción social centro terapéutico para el Alzheimer y la unidad de memoria
Intatore, S.L.	Colaboración	Fundació Gresol	Empresarial
Intatore, S.L.	Colaboración	Fundación Gavi	Alianza Global para las Vacunas y la Inmunización

