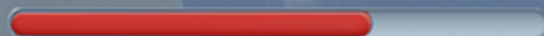




**DOGA**

INFORME  
DE PROGRESO  
**2018**



# ÍNDICE

INFORME  
DE PROGRESO

2018

**DOGA**

CARTA DE PRESENTACIÓN.....	2
Principio 1.....	3
Principio 2.....	4
Principio 3.....	5
Principio 4.....	6
Principio 5.....	7
Principio 6.....	8
Principio 7.....	9
Principio 8.....	11
Principio 9.....	12
Principio 10.....	14
Evidencias.....	16



*Abrera, a 15 de mayo de 2018*

Apreciados señores,

Desde el inicio de su actividad, hace ya 60 años, DOGA se ha comprometido con un enfoque de mejora de los derechos humanos, laborales, sostenibilidad con el medio ambiente, así como el evitar cualquier tipo de corrupción.

Uno de los hitos de DOGA en cuanto a la mejora de los derechos, ha sido la definición de los principios del Código de Conducta de DOGA. El Código de Conducta permite definir cuales son los principios por lo cuales el Grupo conduce sus relaciones, tanto con empleados, proveedores y socios. Es decir, nos permite regular los principios de actuación y relación de todos los participantes, por lo que es aplicable a todos miembros de la organización, desde el Consejo de Administración a cada uno de los empleados y se anima a proveedores, clientes y otros colaboradores a adoptar estos principios.

Otro objetivo para las Compañías DOGA con plantas de fabricación y para las ubicaciones remoto y extended sites, ha sido realizar la transición desde el 2017 y a lo largo del primer cuatrimestre del 2018 de la norma ISO/TS16949:2009 a la nueva norma de Sistema de Gestión de Calidad del automóvil IATF16949:2016, cuyo objetivo básico es desarrollar un sistema de gestión de calidad basado en la mejora continua, con especial énfasis en la prevención de defectos y la reducción de la variación y pérdidas en la cadena de suministro. También se ha realizado la transición en este mismo periodo de la norma ISO14001:2004 a la norma ISO14001:2015 cuyo objetivo básico es proporcionar un marco de referencia para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas.

Todo ello fue planteado desde el inicio por la Dirección de DOGA como un proyecto sin fecha de caducidad, fruto del esfuerzo y la dedicación de todas las personas que integran las Compañías DOGA. A fecha de hoy, este proyecto continúa en constante evolución y con alto grado de compromiso.


Como prueba de ello, este mes de abril, hemos recibido ya la certificación de la IATF 16949:2016 en Doga Metal Parts S.L. y en DOGA Nantong Auto Parts CO.LTD y progresivamente van a ir certificándose el resto de plantas de las Compañías, siguiendo la planificación y el orden en que ya se han realizado las auditorías externas de certificación en las distintas plantas. En mayo se ha conseguido también la certificación multisite (aplica a varias ubicaciones) para la ISO14001:2015 y ya sólo estamos pendientes de recibir el certificado original emitido por la entidad certificadora.

Trabajamos a diario para obtener un diseño eficiente de nuestros productos y así optimizar al máximo los procesos productivos, reduciendo al máximo la energía y los desechos.

Nuestro objetivo es que residuos y desechos sean reducidos al máximo en los ciclos de vida de nuestros productos. De forma paralela, trabajamos basándonos en el principio preventivo, evitando materiales y procesos que puedan producir riesgos ambientales y que supongan un riesgo para la salud cuando haya alternativas disponibles. Efectuamos un seguimiento e informamos sobre la actuación medioambiental, poniendo un particular énfasis en la evaluación de potenciales riesgos para los productos.

El 10 de marzo de 2015 nos unimos a "El pacto Mundial de la ONU" adquiriendo el compromiso de informar de forma totalmente transparente todos los progresos que realicemos y conseguir que todos nuestros valores y principios queden orientados a la responsabilidad y solidaridad.

A continuación, presentamos el Informe de Progreso donde se ponen de manifiesto las acciones que se han llevado a cabo por la empresa. Nuestro objetivo es seguir evolucionando en cada ámbito, promoviendo mejoras en los 10 Principios del Pacto Mundial.



Atentamente,  
ANTONIO FERNANDO GARCÍA COMA  
GENERAL MANAGER



## Principio I (Derechos Humanos)

*“Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia”.*

### Descripción:

Desde su fundación en 1958, las empresas de DOGA Grupo Empresarial (en adelante DOGA) gozan en todo el mundo de una elevada reputación de honradez corporativa.

Nuestra actividad empresarial y profesional se basan en la integridad. Todas nuestras acciones y decisiones se realizan siguiendo el cumplimiento de las leyes y normas, pero también, siguiendo nuestros valores corporativos, ejes sobre los que construimos nuestro futuro.

Nuestra empresa tiene presencia en tres continentes: Europa, América y Asia. Como clientes contamos con los propios fabricantes, tanto nacionales como internacionales, de equipos de Automoción y Off-Road, así como con proveedores de segundo nivel TIER2. Nuestros suministradores de materias primas y elementos para nuestras plantas productivas corresponden a los principales sectores, eléctrico-electrónico, metal y transformación de plástico, entre otros, todos ellos con una amplia experiencia en el sector.

Dado que los proveedores y clientes del sector de área de negocio del Grupo DOGA disponen de una amplia tradición en la aplicación de los principios de Responsabilidad Social Corporativa, hay un gran respeto por la legislación vigente en lo que a derechos humanos se refiere. Así mismo, en las plantas del Grupo DOGA, el Comité de Higiene y Seguridad Laboral se encarga de velar por la correcta vida laboral de nuestros trabajadores.

Se realizan medidas preventivas, como una revisión anual de salud y se trabaja continuamente para la integración efectiva de la prevención en el conjunto de la estructura de las empresas, garantizando el cumplimiento legal requerido a las mismas. Además, cuando un nuevo trabajador se incorpora, buscamos que éste interiorice y aprenda los valores de la empresa. Los valores de DOGA son la comunicación, el liderazgo, la resolución de problemas y la toma de decisiones, creatividad e innovación, el trabajo en equipo, la negociación, flexibilidad y adaptación, la proactividad, las orientaciones al logro y al cliente. Valores que fomentan el trabajo en equipo, un ambiente de trabajo positivo y una comunicación positiva.

### Riesgos:

No se detectan.



## Principio 2 (Derechos Humanos)

*“Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos”.*

### Descripción:

DOGA no será cómplice de ningún tipo de vulneración de los derechos humanos, ya sea con trabajadores, proveedores o clientes, estableciendo políticas explícitas con el objetivo de defender los derechos humanos de los trabajadores y de la cadena de suministros.

Dentro de las instalaciones de DOGA, hay ubicados diversos buzones de sugerencias para que cualquier persona puede comunicarse con la empresa. El objetivo de esta iniciativa es promover la comunicación de cualquier tipo de incidencia o que cualquier trabajador pueda realizar alguna aportación personal. Además, desde el Departamento de RRHH se promueve que haya una comunicación fluida con todos los trabajadores.

Desde el Departamento de RRHH se realizan encuestas con el objetivo de conocer cuáles son las necesidades de nuestros trabajadores. En 2017, se realizó un estudio de evaluación de riesgos psicosociales para identificar, localizar y valorar los riesgos. A partir de los resultados, se establecieron acciones y un plan de mejora por cada una de las dimensiones:

- Exigencias cuantitativas
- Ritmo de trabajo
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
- Calidad del liderazgo
- Previsibilidad
- Doble presencia
- Claridad de rol
- Conflicto de rol

Actualmente estamos lanzando nuestro proyecto de “DOGA Salud” con el objetivo de ser una empresa saludable. El concepto de empresa saludable se refiere a aquella empresa que realiza esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas, el ambiente social y la organización. Desde esta perspectiva, fomentamos a través de los medios de comunicación internos, consejos, sugerencias e ideas que fomentan el buen ambiente profesional. Un ejemplo serían noticias donde se tratan temas de salud emocional (¡ríete un poco más!).

La empresa también colabora de forma activa con ONG's, como Cruz Roja que se encargan de materializar proyectos de cooperación al desarrollo, garantizar derechos y protección prestando atención a los colectivos más vulnerables. En el 2017 hemos colaborado también con el Hospital Sant Joan de Déu (Barcelona) para la construcción de Pediatric Cancer Center, el que será el mayor centro de tratamiento e investigación del cáncer infantil del sur de Europa.

### Riesgos:

No se detectan.

## ► Principio 3 (Normas Laborales)

*“Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva”.*

### **Descripción:**

Desde DOGA, apoyamos la asociación libre de los trabajadores a cualquier sindicato. Además, nos implicamos para que los distintos colectivos, como son empresa, sindicatos y representantes de los trabajadores, encuentren un espacio común de comunicación para que puedan discutir libremente los problemas que surjan en el centro de trabajo. El objetivo de estas reuniones es que se alcancen acuerdos de forma conjunta.

Desde Recursos Humanos el objetivo es que los empleados se sientan motivados e integrados dentro de la empresa con el fin de potenciar la participación de estos en el día a día de la compañía.

Esta participación conjunta de los distintos colectivos promueve que se alcancen mejoras en las condiciones de trabajo, así como moderar las relaciones en la organización y promover la resolución de aquellos problemas que generen incertidumbre en los trabajadores. En la intranet de DOGA, IntraDOGA, los trabajadores tienen acceso a la consulta de todos los convenios del Grupo DOGA.

Debido a nuestra presencia con plantas en otros países, como China, Brasil, India, Italia o EEUU, DOGA respeta la legislación del país, habiendo en todos los casos un cumplimiento total de la normativa laboral.

Los trabajadores, independientemente de los convenios colectivos, pueden aportar sugerencias a la empresa, tanto a través del departamento de Recursos Humanos, como directamente a sus propios departamentos, de tal forma que se mantenga un contacto continuo y el total conocimiento de la opinión de cualquier trabajador del grupo DOGA.

### **Riesgos:**

No se detectan.

## ► Principio 4 (Normas Laborales)

*“Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción”.*

### Descripción:

Desde DOGA garantizamos que no se realiza ningún tipo de trabajo forzoso en cualquiera de las fases en las que participa la empresa. También fomentamos el desarrollo del trabajo alejado de peligro, así como, facilitamos el acceso a servicios sanitarios a aquellas personas que puedan verse afectadas por enfermedades laborales. Facilitamos el acceso al servicio de Fisioterapia, donde cualquier trabajador puede tener una visita con un profesional en las mismas instalaciones de la empresa.

Se realizan acciones para la correcta integración de los trabajadores en el momento de su incorporación con la acogida y el training inicial. Estas acciones iniciales van encaminadas a que el trabajador conozca y se forme en cualquier tarea que se le asigne. Para ello, en ocasiones, el trabajador realiza formaciones y visitas a otras plantas del grupo DOGA.

Se les ofrece a todos los empleados contratos de trabajo en los que se explicita mediante cláusulas y condiciones la naturaleza voluntaria del empleo, su libertad de rescisión del contrato y las penalizaciones que conlleva la resolución de este por ambas partes.

### Riesgos:

No se detectan



## ► Principio 5 (Normas Laborales)

*“Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo Infantil”.*

Se respeta de forma completa la legislación laboral a nivel nacional, y si la ley fuera insuficiente, se tendría en cuenta la normativa nacional al respecto.

Se verifica la edad de cualquier trabajador en todos los procesos de contratación. Además, no se colabora con ningún proveedor que no respete este principio. Se garantizan empleos y salarios dignos a trabajadores adultos, ayudando así a la erradicación del trabajo infantil en las familias de los trabajadores.

La empresa promueve y colabora en diversas actividades para el cuidado y protección de la infancia que no están obteniendo los recursos necesarios para vivir, bien dando soporte a sus recursos, bien efectuando acciones solidarias como la citada a continuación, entre otras:

- **Recogida de tapones solidarios:**

Los empleados depositan los tapones de sus botellas de plástico en pequeños contenedores para donarlos a organizaciones como SEUR, que ayuda a niños sin recursos a que puedan acceder a un tratamiento médico para mejorar su calidad de vida, facilitar a niños aparatos ortopédicos, y concienciar a la sociedad de realizar una acción social y humanitaria con el simple gesto de guardar tapones de plástico en lugar de tirarlos a la basura.

### **Riesgos:**

No se detectan.

## ► Principio 6 (Normas Laborales)

*“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”.*

### Descripción:

Si se detectaran casos de discriminación, se desarrollarían procedimientos de queja y denuncia para facilitar recursos a los empleados.

Se establecen procedimientos y políticas cuya base para la contratación, asignación de los puestos, formación y promoción de los trabajadores de cualquier nivel sea por sus aptitudes, experiencia, cualificaciones y nunca por cuestiones de raza, sexo, religión ni cualquier otro aspecto discriminatorio. Así mismo, se trabaja para adecuar los puestos a personas discapacitadas. Otro aspecto por destacar es que en DOGA cumplimos con la LISMI, Ley de integración social del minusválido ley 13/1982 de 7 abril, que establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad. En DOGA hay 7 personas con un porcentaje de discapacidad igual o superior al 33% y cumple con el porcentaje requerido por la Ley.

Se dan a conocer las estructuras formales de la empresa para que los empleados puedan efectuar sus quejas y se conciencia al personal sobre la no discriminación.

Al iniciar la relación con la empresa, a cada trabajador, de contrato fijo o eventual, se le entrega el Manual de Acogida donde puede encontrar todas las indicaciones sobre seguridad laboral, estructuras jerárquicas, así como una introducción a la empresa. El objetivo es que el trabajador conozca la empresa y pueda incorporarse a ella con normalidad.

### Riesgos:

No se detectan.



## Principio 7 (Medio Ambiente)

*“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente”.*

### Descripción:

Desde DOGA se trabaja con el objetivo de utilizar productos y optimizar procesos para que sean respetuosos con el medio ambiente. Las plantas del Grupo DOGA se encuentran certificadas mediante Sistema Gestión Ambiental ISO-14001.



**ISO/TS 16949:2009 & ISO 14001:2004**  
CERTIFIED COMPANY BY BUREAU VERITAS

ISO/TS 16949

**BUREAU VERITAS**  
Certification



ISO 14001

**BUREAU VERITAS**  
Certification



Disponemos de un programa específico llamado “Programa medioambiental” donde se trabaja en la mejora de valores ambientales donde participan diversos departamentos de las diferentes plantas. Durante 2017, se han planificado y comenzado a trabajar en mejoras ambientales. Un ejemplo sería la sustitución de paneles en la planta de Systems por lucernarios más traslúcidos con el objetivo de aprovechar más la luz solar. En el último año, se ha conseguido una reducción del 5% de KhW. Estos resultados demuestran como, desde las distintas áreas, se realizan actividades encaminadas a renovar nuestros compromisos con la sostenibilidad.

Otro de los objetivos marcados en 2017, cuya consecución está prevista en 2019, es la reducción del consumo de papel un 15% en DOGA Italia.



## Principio 7 (Medio Ambiente)

Para minimizar el impacto de la actividad, utilizamos papel reciclado certificado con etiquetas:

- Ángel Azul (Der blaue Engel): es una etiqueta ecológica alemana que indica que el papel es 100% reciclado donde quedan totalmente prohibidos el uso de agentes blanqueantes, clorados y ópticos.
- Ecolabel: tiene como objetivo minimizar las emisiones a la atmosfera, reducir la contaminación del agua, así como promover una política de ahorro energético.
- Silver Cradle to cradle: garantizar que todos los componentes químicos de los productos estén definidos como positivos; reutilización de materiales (se deben poder identificar los flujos de materiales que se pueden reutilizar cuando el producto se recupera después de haber sido usado por el usuario o el cliente); administración del agua (las empresas que siguen este camino deben demostrar que están usando los recursos del agua de un modo responsable y ecoeficiente, y que los vertidos de las fábricas a los ríos locales sean lo más limpios posibles).

Además, nuestras impresoras tienen predefinida la opción de impresión en blanco y negro.

Se efectúa la investigación de los productos que se adquieren con el fin de que sean al máximo respetuosos con el ambiente, se desarrollan márgenes de seguridad cuando hay áreas en las que todavía existe alguna inseguridad. Se prohíben, y cuando no sea posible, se limitan, las actividades cuyo impacto medioambiental sea dudoso, además de disponer de una implementación de enfoques ecológicos industriales. La adquisición de nuevos productos, también se supervisa por Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de valorar tanto la parte ambiental como la de la seguridad del producto.

En mayo de 2017 se pusieron en marcha las “daily review” en la planta de Systems. Estas reuniones tienen por objetivo la interlocución de los distintos departamentos (Producción, Calidad, Logística, Procesos, etc.) para conseguir reducir el desperdicio y disminuir costes, entre otros objetivos.

### Riesgos:

No se detectan.



## Principio 8 (Medio Ambiente)

*“Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental”.*

### Descripción:

Se realizan diferentes actividades a nivel de central (DOGA GESTIO) y a nivel de plantas productivas, como por ejemplo:

**REDUCCIÓN DE EMBALAJES:** EL Grupo DOGA está asociado a Ecoembes, con el fin de la optimización y empleo de materiales de embalajes con menor impacto ambiental.

**ECODISEÑO:** Se diseña teniendo en cuenta los principios del eco diseño, a fin de emplear materiales con el menor impacto ambiental, y reduciendo la masa de los equipos para que, manteniendo prestaciones, se reduzcan los consumos energéticos.

**EMPLEADOS:** Se concientiza mediante reuniones, panfletos, intranet y demás soportes, la colaboración con el medioambiente, el reciclaje, el ahorro energético y todas aquellas acciones que se puedan llevar a cabo para colaborar la conservación y una mejora del medio ambiente.

Disponemos de certificados que garantizan que toda la energía eléctrica que consumen las plantas nacionales proviene de fuentes 100% renovables.

Para la homologación de nuestros proveedores se valora su comportamiento medioambiental y se exige que dispongan de certificaciones ambientales o productos certificados con etiquetas ecológicas. Se desarrollan indicadores de sostenibilidad, se garantiza la transparencia y el dialogo imparcial con las instituciones o personas interesadas.

Fijamos como objetivo crear canales que faciliten la comunicación con todos los grupos de interés, desde clientes, proveedores y trabajadores hasta la sociedad en general, para garantizar el acceso a la información del sistema implantado en la compañía.

Disponemos de un procedimiento de comunicación interna y externa que establece los diferentes canales de comunicación que utiliza la organización para llegar a todos los grupos de interés. Publicamos información en nuestra página web e intranet. También publicamos información en los paneles de comunicación de las diferentes plantas con el objetivo de hacer llegar a todos los trabajadores buenas prácticas ambientales en el uso de recursos y segregación de residuos.

Entregamos información a los subcontratistas para que dentro de nuestras instalaciones tengan un comportamiento ambiental adecuado. Hacemos campañas también a los transportistas.

Las visitas reciben un tríptico de seguridad y medio ambiente.

Se trabaja para que los diferentes niveles de la documentación ambiental estén en el mayor número de idiomas posible. En estos momentos, CASTELLANO, INGLES, ITALIANO Y CHINO.

Con el objetivo de fomentar una mayor responsabilidad ambiental en nuestros empleados, en 2017 se habilitaron en DOGA 12 plazas de aparcamiento para bicicletas con el objetivo de fomentar la utilización de bicicletas como medio de transporte para venir a trabajar.

### Riesgos:

No se detectan.



## Principio 9 (Medio Ambiente)

*“Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente”.*

### Descripción:

Desde DOGA se promueve la utilización de aquellas tecnologías que son sostenibles con el medio ambiente. Trabajamos bajo el objetivo de utilizar aquellas materias primas que son menos tóxicas, así como en la reutilización de materiales, tanto en la propia planta de fabricación como en oficinas. Para ello disponemos de distintos contenedores para la separación de residuos en las zonas productivas, comedores, áreas de descanso, etc.

Bajo este principio, cuando se incorpora un nuevo empleado, también se le informa de los residuos que se puede encontrar, así como los contenedores donde depositarlos, según su composición.

Se informa los trabajadores de los beneficios de reducir la contaminación y de cooperar con los principales aliados del sector industrial.



Las principales líneas de trabajo son:

- CONTROL: Mediante análisis y filtrados se contribuye a una menor contaminación y a un desarrollo sostenible. Se realizan de forma periódica controles para minimizar los impactos medioambientales.
- CONSUMO: Las plantas del Grupo DOGA tienen un programa para la realización de actividades que promueven la reducción del consumo eléctrico. A través del empleo de por ejemplo sistemas de iluminación de bajo consumo, se obtienen resultados energéticos y económicos optimizados.

Tratamos de reducir el consumo eléctrico en todas las plantas productivas de DOGA. Una de las actividades desarrolladas e implantadas en algunas áreas es la de adaptación de la iluminación a tecnología LED. Para ello, dentro del Programa ambiental 2017-2019 se estableció como objetivo el cambio a iluminación LED en las plantas de Systems y DMP. También, nuestras adquisiciones de maquinaria priorizamos la certificación “A”.

Tenemos monitorizados el consumo eléctrico de diferentes áreas dentro de la organización para poder aplicar medidas en las áreas de mayor consumo. Por ejemplo, como objetivo 2017-2019, estamos trabajando para reducir las emisiones atmosféricas, así como reducir la generación de envases vacíos en ITAB Martorell.

Realizamos campañas para el uso eficiente de los diferentes recursos naturales, tales como agua, trapos, consumo eléctrico. En oficinas se han establecidos apagados automáticos de la climatización en los descansos de comida y finalización de la jornada. También en las nuevas líneas del área Systems se está comenzando a instalar apagados automáticos de toda la línea en los descansos programados.

Tratamos de reducir el consumo eléctrico en todas las plantas productivas de DOGA. Una de las La inyección de grasa de nuestras líneas de fabricación de motores ha pasado de ser manual en algunas fases a ser automática, lo que permite una mayor eficiencia en el consumo de este producto.

**Riesgos:**

No se detectan.



## **Principio IO (Anticorrupción)**

*“Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno”.*

### **Descripción:**

En grupo DOGA se introducen políticas y programas contra la corrupción dentro de la empresa y en todas sus operaciones.

Se encuentra plasmado en el código de conducta de obligado cumplimiento para todos los empleados del grupo, sea cual sea su posición dentro de la organización. En él se fomentan la transparencia y la honestidad, evitando así el fraude. Ningún empleado de DOGA aceptará ningún soborno ni la colaboración en ninguna actividad sospechosa. Si esto se produjera, se actuaría de acuerdo con la legislación vigente.

Podemos citar como acuerdo el compromiso que tenemos de No Corrupción Clientes Renault/Volvo y certificación de honestidad en el pago de los impuestos.

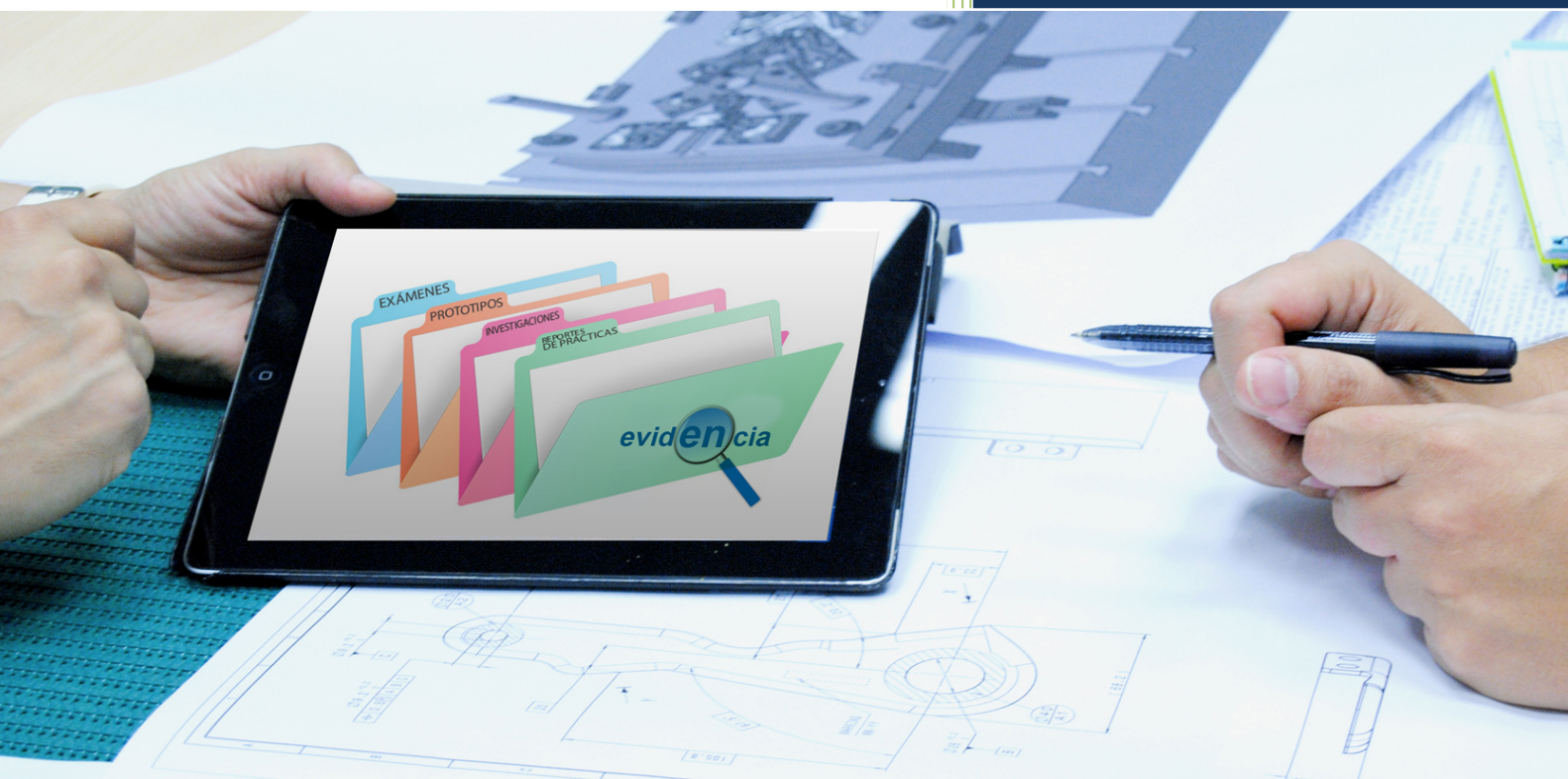
### **Riesgos:**

No se detectan.



**DOGA**

# EVIDENCIAS



## VALORES Y COMPORTAMIENTOS

- Liderazgo:

Mostrar la tendencia a asumir un rol visible dentro de un grupo o equipo trabajo. Deseo de guiar a los demás y capacidades para motivar individuos y equipos con el objetivo de alcanzar objetivos comunes delegando tareas y responsabilidades y concediendo autonomía al equipo. Implica tanto querer asumir la responsabilidad del equipo como el grado de eficacia en la generación de ascendencia.

**Nivel 1:** Colabora y aporta valor a las actividades en equipo pero sin destacar del resto de componentes. Mantiene informados a los colaboradores sobre los cambios o las decisiones que afectan a su trabajo y se asegura de que el grupo tenga toda la información necesaria. Fija objetivos de trabajo y explica las razones que le han llevado a tomar una decisión.

**Nivel 2:** Asume un papel importante dentro del equipo cuando éste tiene dificultades. Lleva a cabo acciones con la intención de que el equipo funcione óptimamente. Empuja, anima y guía al equipo cuando éste necesita una persona que guíe su actuación para salir adelante. Asume un papel protagonista aunque no siempre su empuje es reconocido por el grupo. Atiende las opiniones e ideas de los demás para promover la eficacia del grupo.

**Nivel 3:** Destaca en los equipos. Aporta al grupo y es percibido por el resto como su cabeza visible. Coordina y dirige si crear resistencias. Es visto y asumido por el resto del grupo como el coordinador. Crea un ambiente positivo en el equipo, motiva a sus miembros para que sugieran ideas o mejoras en los procedimientos de trabajo y posteriormente los lleva a cabo. Ofrece oportunidades a los colaboradores haciéndoles partícipes de nuevas actividades o proyectos. Consigue los recursos, el personal o la información que su equipo necesita.

**Nivel 4:** Comunica con credibilidad y de forma convincente los objetivos, misión y la cultura de la compañía. Consigue que los colaboradores entiendan y apoyen dichos objetivos y lo acepten como su líder sin necesidad de autoridad. Establece normas internas de comportamiento para el equipo y sanciona a aquellos que no las cumplan. Genera entusiasmo, ilusión y compromiso respecto al proyecto o la misión del equipo.

## VALORES Y COMPORTAMIENTOS

- Comunicación:

Capacidad para expresar de forma clara y comprensible las propias ideas y opiniones. Habilidad para transmitir los propios puntos de vista con precisión y de forma inteligible.

**Nivel 1:** Interactúa correctamente con otras personas, expresa sus ideas y opiniones aunque no siempre de forma correcta.

**Nivel 2:** Transmite con claridad su pensamiento. Es capaz de dar forma a sus ideas y formularlas de manera adecuada. Su discurso es estructurado.

**Nivel 3:** Se comunica correctamente con otras personas. Demuestra una buena escucha activa: toma notas de aspectos importantes durante la comunicación, pregunta hasta tener claros los mensajes de su interlocutor, asiente, ofrece información al interlocutor sobre su grado de comprensión del mensaje, etc.

**Nivel 4:** Es capaz de entender los pensamientos y sentimientos de su interlocutor y de ponerse en su lugar. Entiende e interpreta las emociones de los demás y es capaz de actuar en consecuencia.

## VALORES Y COMPOR TAMIEN TOS

- Resolución y Toma de Decisiones:

Identificar problemas y reconocer información significativa. Ser capaz de diagnosticar las posibles causas de tales problemas y dar soluciones acertadas en el momento oportuno. Decidir entre alternativas visibles

**Nivel 1:** le cuesta tomar decisiones incluso ante problemas simples, suele requerir ayuda de los demás para ello. Se muestra pasivo en la toma de decisiones y en ocasiones se le retrasan los temas por su dificultad en decidir. No asume riesgos.

**Nivel 2:** Es capaz de decidir sobre problemas simples dentro de su ámbito de actuación, tiene dificultades cuando se trata de problemas complejos. Puede actuar de forma precipitada o irreflexiva.

**Nivel 3:** Es capaz de tomar decisiones adecuadas tanto de problemas simples como complejos en su ámbito de responsabilidad pero pide opinión cuando se trata de aspectos complejos. Toma las decisiones de forma suficientemente ágil en el momento oportuno.

**Nivel 4:** Analiza las causas de los problemas detectados y toma la decisión oportuna. Actúa con agilidad teniendo en cuenta las consecuencias de sus decisiones. Es capaz de tomar riesgos calculados.

Es especialmente ágil en la toma de decisiones. Sabe detectar cuales son las variables importantes a tener en cuenta para decidir sin perder tiempo en análisis innecesarios. Actúa con criterio ante temas complejos y es hábil valorando el impacto de sus decisiones.

## VALORES Y COMPORTAMIENTOS

- Creatividad / Innovación:

Buscar soluciones imaginativas a problemas relacionados con el trabajo y ser capaz de encontrar alternativas innovadoras a sus formas habituales de resolución. Incluye la capacidad de aportar ideas novedosas que se transforman en mejoras o introducir cambios para conseguir solucionar problemas.

**Nivel 1:** Soluciona los problemas limitándose a seguir las pautas establecidas. No aporta ideas o realiza acciones que supongan una mejora.

**Nivel 2:** Introduce medidas o aporta ideas que permitan mejoras parciales en los procesos de trabajo establecidos. No aporta un nuevo enfoque del proceso pero sí introduce un cambio en el mismo que mejora el rendimiento o la eficacia.

**Nivel 3:** Aporta nuevas maneras de resolver problemas. Introduce mejoras o realiza acciones novedosas que varían sustancialmente los procesos de su entorno. Es crítico con el sistema o procedimiento establecido y aporta cambios en el mismo.

**Nivel 4:** Manifiesta una elevada capacidad de innovación. Tiene ideas novedosas para resolver problemas o aportar nuevas oportunidades de negocio. Genera ideas novedosas de utilidad para la organización.

## VALORES Y COMPORTAMIENTOS

- Trabajo en equipo:

Contribuir activamente en la consecución de un objetivo común. Colaborar en el establecimiento de relaciones afables en el grupo y en la generación de un espíritu de trabajo exigente pero distendido.

**Nivel 1:** Realiza sus funciones persiguiendo su propio objetivo. No varía su actuación aunque sea poco eficaz con lo objetivos grupales. Prefiere trabajar de manera individual.

**Nivel 2:** Participa en el equipo, se implica en el objetivo común realizando las tareas que le son marcadas por el resto del grupo. Coopera y realiza la parte del trabajo que le corresponde. Realiza esfuerzos, a iniciativa propia, sin que se lo demande el grupo, con el objetivo de conseguir el objetivo común.

**Nivel 3:** Colabora en fomentar un buen ambiente en el equipo. Ayuda a los demás componentes del equipo siempre que es necesario. Comparte con los demás miembros del equipo toda la información de la que dispone. Impulsa la colaboración entre los miembros del equipo. Anima y capacita a los demás, haciéndoles sentir fuertes e importantes.

**Nivel 4:** Colabora en la resolución de conflictos que puedan surgir dentro del equipo. Plantea iniciativas de cooperación con otras áreas o departamentos de la empresa para conseguir los objetivos de la organización. Sacrifica objetivos propios o personales para la consecución del objetivo común.

## VALORES Y COMPORTAMIENTOS

- Negociación:

Ser hábil para alcanzar acuerdos satisfactorios basados en una filosofía “ganar-ganar”. Ser capaz de mostrarse flexible con puntos de vista nuevos para llegar a un acuerdo.

**Nivel 1:** Actúa sobre la base de las propias convicciones más que intentar satisfacer las expectativas de los demás. Es poco capaz de ejercer influencia y convencer a los demás. En pocas ocasiones realiza acciones concretas para ello.

**Nivel 2:** En situaciones de negociación utiliza argumentos preparados previamente pero sin adaptarlos, a lo largo de la negociación, a las características, reacciones o respuestas de su interlocutor.

**Nivel 3:** Tiene habilidad para persuadir a otros, con argumentos relevantes y adaptarse a ciertos puntos de vista para llegar a un acuerdo. Piensa previamente en las motivaciones o expectativas de su interlocutor y argumenta con fluidez consiguiendo llegar a acuerdos relevantes.

**Nivel 4:** Identificar las posiciones propia y ajena, intercambiando concesiones y alcanzando acuerdos satisfactorios para ambas partes. Se esfuerza en entender la posición de su interlocutor y adaptar sus planteamientos para llegar al consenso.

## **VALORES Y COMPORTAMIENTOS**

- **Adaptabilidad / Flexibilidad:**

Ser capaz de adaptarse al entorno laboral y social. Saber trabajar eficientemente en distintas situaciones y con personas diversas. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista diferentes y adaptar el propio enfoque a medida que la situación lo requiera. Incluye la habilidad para asimilar cambios tanto en los esquemas de trabajo como tecnológicos.

**Nivel 1:** Mantiene sus criterios y actúa de acuerdo a sus propias convicciones sin tener en cuenta las circunstancias del entorno. Se opone a los cambios, tanto tecnológicos como a los nuevos esquemas de gestión promovidos por la Organización.

**Nivel 2:** Se muestra abierto a cambiar sus ideas o percepciones ante una nueva situación o nueva información. Comprende los puntos de vista de los demás. Asume cuando es preciso funciones diferentes a las anteriores o utilizando herramientas de trabajo distintas.

**Nivel 3:** Valora los inputs del entorno y modifica su conducta en función de los mismos. Es capaz de cambiar su conducta con el fin de ajustarse a cada situación y alcanzar los objetivos. Comprende los efectos derivados del cambio y suele ser de los primeros en adoptar las innovaciones funcionales o tecnológicas.

**Nivel 4:** Tiene facilidad para cambiar de criterios y orientación de la propia forma de pensar y actuar adecuando las conductas en función de los cambios del entorno. Tiene facilidad para trabajar en entornos socioculturales diferentes y con personas diversas. Comprende con facilidad las relaciones que se dan en el entorno. Es una persona versátil. Promueve el cambio con sus actuaciones. Anima a la aceptación del cambio en su entorno.



## VALORES Y COMPORTAMIENTOS

- Proactividad:

Ser capaz de identificar problemas, obstáculos u oportunidades tanto actuales como futuros y responder entre ellos. Conlleva la capacidad de asumir el propio trabajo desde un marco amplio y no restrictivo, entendiendo que su puesto puede significar abordar proyectos, actividades o tareas diferentes a las de su descripción de puesto.

**Nivel 1:** Actúa ante problemas presentes y es capaz de superar los obstáculos que le aparezcan en el día a día. Reacciona sólo cuando aparece el problema siendo capaz de buscar soluciones adecuadas. No se sale de las funciones o tareas especificadas para su puesto.

**Nivel 2:** Actúa con agilidad cuando aparecen los problemas. Es capaz de actuar con urgencia cuando la situación así lo requiere. No espera a que se resuelva la situación por sí sola sino que actúa con sentido de la urgencia. Acepta las tareas complementarias a su puesto o a una rutina de tareas, está dispuesto a aceptar funciones extraordinarias cuando se las encomiende un superior.

**Nivel 3:** Se anticipa a los problemas y actúa para evitarlos o modificar las consecuencias negativas de éstos. Es capaz de detectar oportunidades futuras y actuar buscando obtener beneficio. No espera a que se le diga. No espera a que se le encomiende una actividad que puede ser realizada y para la que está cualificada, para acometerla personalmente.

**Nivel 4:** Se ofrece personalmente a realizar trabajos extra que ha detectado pueden ser realizados. Busca oportunidades o proyectos en los que sus capacidades puedan suponer un aporte valioso, los propone a sus superiores y trata de llevarlos adelante. Se anticipa y se prepara para oportunidades o problemas específicos que no son evidentes para otros.

## VALORES Y COMPORTAMIENTOS

- Orientación al logro:

Es la capacidad para encaminar la actividad propia hacia la consecución de objetivos. Se muestra cuando hay interés en un buen desempeño profesional por encima de los estándares. Los estándares pueden referirse a mejorar el propio desempeño en el pasado, superar el desempeño de otros o conseguir objetivos retadores o incluso novedosos.

**Nivel 1:** Realiza lo que el puesto requiere, mostrando un desempeño de su trabajo que sigue las pautas marcadas sin mayores ambiciones ni deseos. Ignora los objetivos marcados o los recibe con actitud derrotista.

**Nivel 2:** Busca mejorar su propio desempeño. Realiza cambios en su propia forma de trabajar para mejorar sus resultados y conseguir el objetivo marcado por la organización. Se esfuerza en hacer las cosas mejor, más rápidamente y con coste menor buscando mejorar la calidad. Conoce cómo su trabajo incide en los objetivos e intenta alcanzarlos estableciendo prioridades o variando su ritmo de trabajo para conseguirlos.

**Nivel 3:** Crea su propia medida de excelencia teniendo en cuenta variables como el tiempo, los beneficios obtenidos, etc. Es capaz de cambiar los propios métodos de trabajo para mejorar su propio desempeño. Buscar ir más allá del objetivo marcado por la organización. Vive los objetivos como un reto personal. Acostumbra a cuantificar los logros obtenidos.

**Nivel 4:** Se marca objetivos altamente ambiciosos. Realiza análisis de coste-beneficio y establece prioridades. Es capaz de desempeñar el trabajo de forma novedosa para conseguir lo que se propone. Muestra insatisfacción con un desempeño normal, permanentemente se impone a sí mismo asumir retos y objetivos más ambiciosos. La fuerte presión por los resultados le supone un estímulo para conseguirlos. Se involucra en otros proyectos si apartarse de sus objetivos previstos.

## VALORES Y COMPORTAMIENTOS

- Orientación al cliente:

Demostrar sensibilidad hacia las necesidades o demandas de los clientes actuales, potenciales o internos. Centrar esfuerzos en descubrir y satisfacer las necesidades de los clientes con el objetivo de darles respuesta.

**Nivel 1:** Da respuesta a las cuestiones planteadas por clientes pero sin interesarse en conocer los motivos o contexto que lleva a los clientes a formular tales cuestiones o quejas. Responde apropiadamente a las demandas de los clientes.

**Nivel 2:** Se interesa por dar respuesta a las preguntas y quejas de los clientes así como realizar su seguimiento. Mantiene a los clientes informados sobre el avance y progreso de los proyectos. Facilita información de utilidad al cliente manteniendo una clara y fluida comunicación con él.

**Nivel 3:** Se responsabiliza personalmente de corregir los problemas de los clientes de forma rápida y sin prestar excusas incluso si ello puede suponer un coste, por ej. Dejando de realizar un ingreso posterior. Asume personalmente la responsabilidad de resolver los problemas de los clientes.

**Nivel 4:** Se compromete personalmente con el cliente, presta siempre una buena atención corrigiendo con rapidez cualquier problema. Le ofrece valor añadido. Busca constantemente información sobre cualquier posible necesidad o expectativa del cliente para satisfacerla. Dedicar tiempo y esfuerzo extra al cliente cuando éste lo necesita. Es capaz de adecuar los productos o servicios disponibles a las necesidades del cliente.

Busca el beneficio a largo plazo para el cliente. Actúa como un asesor de confianza y se involucra en el proceso de decisión del cliente.

# GREENTAL S.A.

CERTIFICA

que la empresa/entidad

**DOGA GESTIÓ. S.L.U.**

con NIF/CIF: B64834708

en sus centros/oficinas de

Abrera; Esparraguera; Martorell; Orkoien

está suscrita a

**InfoSald**

(Servicio de Actualización Legislativa en Derecho del Medio Ambiente, Seguridad Industrial y Prevención de Riesgos Laborales, más Calidad por sectores) en su modalidad de

**Legislación de MEDIO AMBIENTE, Seguridad Industrial y PRL  
-Paquete General-**

**-Niveles Legislativos INTERNACIONAL, UE, ESTATAL,  
AUTONÓMICO y LOCAL-**

en el periodo comprendido entre

**01-julio-2017 a 31-julio-2018**

que le permite IDENTIFICAR, tener acceso y actualizar los REQUISITOS Legales y su EVALUACIÓN del Cumplimiento según las exigencias en legislación, de los Sistemas de Gestión de

**Medio Ambiente (ISO 14001, EMAS)  
y PRL (OHSAS 18001)**

El Director General



**InfoSald**

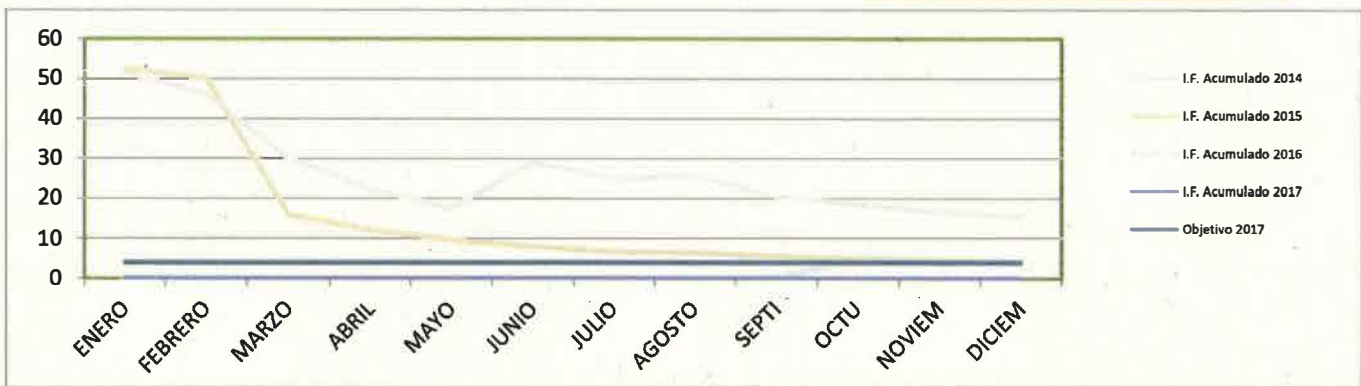
# PRINCIPIO 2

<b>DOGA</b>		<b>ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA 2017 DGS</b>											
FILIAL SUBSIDIARY	<b>DGS</b>	DEPT / EDO DEPT / EDITED BY	Prevencion de Riesgos Laborales/ M.J. Sánchez									FECHA DATE	18/01/18

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTI	OCTU	NOVIEM	DICIEM	TOTAL
Nº Accidentes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Días de Baja	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ACCIDENTES IN-ITINERE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

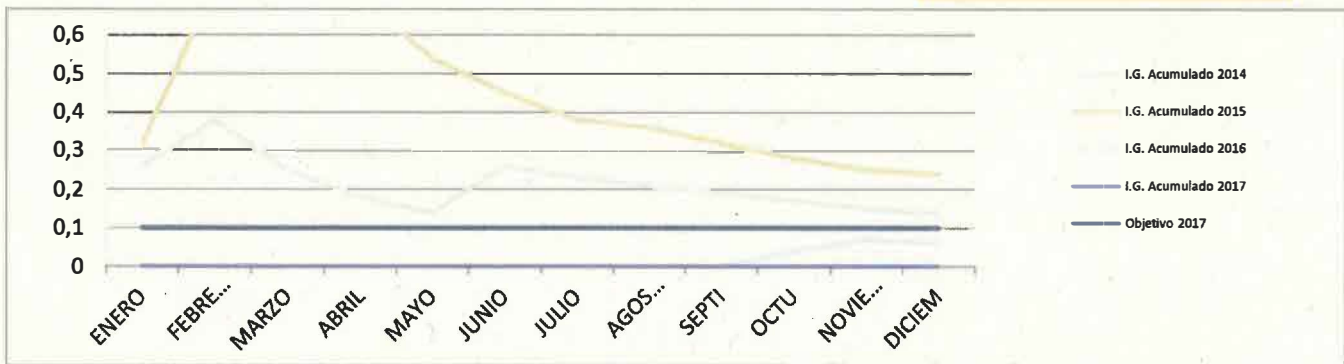
## INDICE DE FRECUENCIA

$$I.F. = \frac{\text{Nº de accidentes} \times 10^6}{\text{Nº de horas trabajadas}}$$



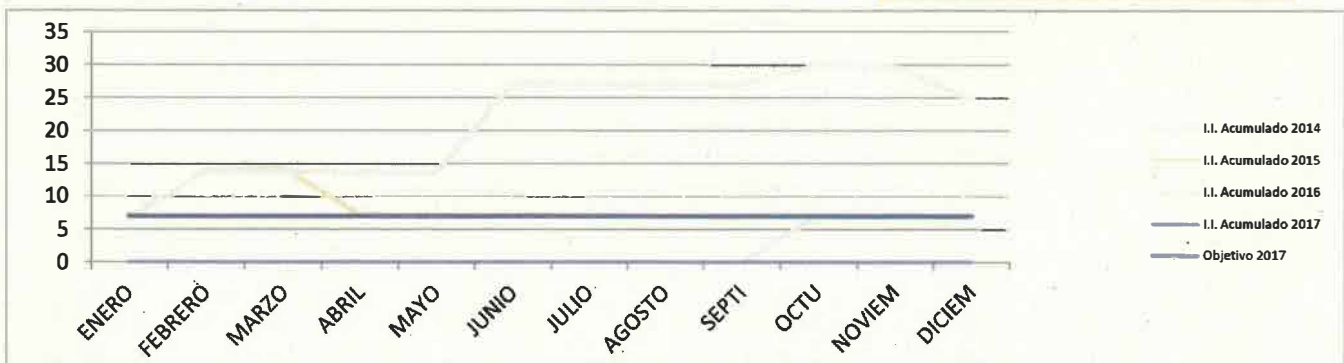
## INDICE DE GRAVEDAD

$$I.G. = \frac{\text{Nº de jornadas perdidas} \times 10^3}{\text{Nº de horas trabajadas}}$$



## INDICE DE INCIDENCIA

$$I.I. = \frac{\text{Nº de accidentes} \times 10^3}{\text{Nº de trabajadores}}$$



EL EQUIPO QUE HA FORMADO PARTE DE ESTE ANÁLISIS ES:  
 POR PARTE DEL COMITÉ DE EMPRESA: *María Gómez, Maite Merino, Emilio López*  
 POR PARTE DE LA EMPRESA: *Matías Ripoll, David Casas, Alfons Maldonado.*  
 COMO MEDIADORES: *Judith Hortet (CCOO), María José Sánchez.*

DIMENSIÓN PSICOSOCIAL	% TRABAJADORES AFECTADOS. FACTOR DE RIESGO	ORIGEN	CAUSAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p><b>EXIGENCIAS CUANTITATIVAS</b> 56.6%</p>	<p>24.- En este punto se mide las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajos del que podemos realizar en el tiempo asignado.</p> <p>Se basa en estas preguntas:</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>38.33%</b> de los trabajadores piensa que siempre o muchas veces.</li> <li>Un <b>31.8%</b> de los trabajadores piensa que algunas veces.</li> <li>Un <b>29.9%</b> de los trabajadores piensa que solo alguna vez o nunca.</li> </ul> <p>¿Te resulta imposible acabar tus tareas laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>5.7%</b> de los trabajadores piensa que siempre o muchas veces.</li> <li>Un <b>16%</b> de los trabajadores piensa que algunas veces.</li> <li>Un <b>78.3%</b> de los trabajadores piensa que solo alguna vez o nunca.</li> </ul> <p>¿Te retrasas en la entrega de tu trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>7.5%</b> de los trabajadores piensa que siempre o muchas veces.</li> <li>Un <b>29%</b> de los trabajadores piensa que algunas veces.</li> <li>Un <b>63.6%</b> de los trabajadores piensa que solo alguna vez o nunca.</li> </ul>	<p>La valoración que se saca de la reunión conjunta es la siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Se analiza problemas de cambios continuados en líneas de producción por problemas de falta de suministro de material o una mala planificación de los trabajos.</li> <li>Se van modificando constantemente las prioridades y esto crea un problema en el personal.</li> <li>Problemas de descuadre de materiales que obligan a modificar producciones una vez entradas en línea.</li> <li>Producciones con tiradas cortas.</li> <li>Organizar revisiones de producto acabado de una forma más ágil y que no suponga desplazamientos largos.</li> <li>Falta de capacidad de decisión de los líderes o responsables para realizar modificaciones.</li> <li>Se considera que hay personal nuevo que se le ha puesto a verificar motores sin haber pasado el suficiente tiempo en las líneas de montaje.</li> </ol>	<p>Se explica en la reunión que desde antes del verano nos hemos encontrado con varios problemas añadidos que han hecho que se agudicen estas deficiencias.</p> <p>Estos problemas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Aumento de las demandas de nuestros clientes de un día para otro.</li> <li>Problemas de suministro por falta de algunos de nuestros proveedores (no tienen capacidad para el aumento de producción que les ha llegado)</li> <li>Problemas de cierre de proveedor clave en nuestra línea de montaje.</li> <li>Incorporación rápida por el aumento de demanda de nuevo personal en planta.</li> <li>Problemas a la hora de introducir el rechazo de las líneas que descuadra el stock.</li> </ol>	<p><b>MEDIDAS PREVENTIVAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Se están negociando con nuevos proveedores para mejorar la capacidad de suministro.</li> <li>Piezas claves para nuestro proceso se van a hacer internamente en la planta de ITAB.</li> <li>Se está cambiando el sistema informático gestionaremos toda la producción y almacenes a través del SAP lo que hará que todo esté más relacionado y cuando introduzcas una orden de producción en la línea está ya te dice si tienes materia prima suficiente para producirla. Cosa que actualmente no sucede.</li> <li>Se está trabajando para automatizar las líneas y que no sea verificador decisivo para la validación del motor.</li> <li>Se está intentando ampliar el stock que tenemos en planta para evitar cambios en las producciones por peticiones urgentes del departamento de Logística debido a paros a clientes.</li> <li>En las líneas más actualizadas se pondrá en marcha un sistema para que las personas tengan que verificarse en cada uno de los puestos de trabajo. Si estas personas no están formadas en ese puesto o llevan mucho tiempo sin estar en él no les dejará trabajar en el mismo.</li> <li>Se está diseñando un documento para saber lo que necesitas para moverte dentro de la matriz de polivalencia de un puesto a otro.</li> <li>Se está realizando una formación a todos los ingenieros de producto que están entrando en el CT en las líneas de montaje para que vean las dificultades que se encuentra el personal al montar los diseños que realizan.</li> </ul>

# PRINCIPIO 2

<p><b>RITMO TRABAJO</b> 87%</p> <p><b>DE</b></p>	<p>24-25.- En este punto se mide las exigencias psicológicas derivadas de la intensidad del trabajo.</p> <p>Se basa en estas preguntas:</p> <p>¿Tienes que trabajar muy rápido?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>73.8%</b> de los trabajadores piensa que siempre o muchas veces.</li> <li>Un <b>20.6%</b> de los trabajadores piensa que algunas veces.</li> <li>Un <b>5.6%</b> de los trabajadores piensa que solo alguna vez o nunca.</li> </ul> <p>¿Es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>72.6%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>15.1%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>12.3%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul> <p>¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>69.2%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>18.7%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>12.1%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul>	<p>ESTA LIGADO A EXIGENCIAS CUANTITATIVAS Y LAS ACCIONES SE HAN VALORADO IGUAL.</p>	<p>Se explica en la reunión que desde antes del verano nos hemos encontrado con varios problemas añadidos que han hecho que se agudicen estas deficiencias.</p> <p>Estos problemas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumento de las demandas de nuestros clientes de un día para otro.</li> <li>2. Problemas de suministro por falta de algunos de nuestros proveedores (no tienen capacidad para el aumento de producción que les ha llegado)</li> <li>3. Problemas de cierre de proveedor clave en nuestra línea de montaje.</li> <li>4. Incorporación rápida por el aumento de demanda de nuevo personal en planta.</li> <li>5. Problemas a la hora de introducir el rechazo de las líneas que descuadra el stock.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se están negociando con nuevos proveedores para mejorar la capacidad de suministro.</li> <li>• Piezas claves para nuestro proceso se van a hacer internamente en la planta de ITAB.</li> <li>• Se está cambiando el sistema informático gestionaremos toda la producción y almacenes a través del SAP lo que hará que todo esté más relacionado y cuando introduzcas una orden de producción en la línea está ya te dice si tienes materia prima suficiente para producirla. Cosa que actualmente no sucede.</li> <li>• Se está trabajando para automatizar las líneas y que no sea verificador decisivo para la validación del motor.</li> <li>• Se está intentando ampliar el stock que tenemos en planta para evitar cambios en las producciones por peticiones urgentes del departamento de Logística debido a paros a clientes.</li> <li>• En las líneas más actualizadas se pondrá en marcha un sistema para que las personas tengan que verificarse en cada uno de los puestos de trabajo. Si estas personas no están formadas en ese puesto o llevan mucho tiempo sin estar en él no les dejará trabajar en el mismo.</li> <li>• Se está diseñando un documento para saber lo que necesitas para moverte dentro de la matriz de polivalencia de un puesto a otro.</li> <li>• Se está realizando una formación a todos los ingenieros de producto que están entrando en el CT en las líneas de montaje para que vean las dificultades que se encuentra el personal al montar los diseños que realizan.</li> </ul>
------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# PRINCIPIO 2

## INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

67%

28.- En este punto se mide las exigencias psicológicas derivadas en la preocupación del futuro con relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo.

Se basa en estas preguntas:

¿Si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?

- Un **88.7%** de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.
- Un **14.2%** de los trabajadores piensa que en cierta medida.
- Un **47.2%** de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.

¿Si te cambian de horario contra tu voluntad?

- Un **65.7%** de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.
- Un **5.7%** de los trabajadores piensa que en cierta medida.
- Un **88.7%** de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.

¿Si te cambian de tareas contra tu voluntad?

- Un **88.7%** de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.
- Un **21.7%** de los trabajadores piensa que en cierta medida.
- Un **89.6%** de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.

¿Si te varían el salario?

- Un **86%** de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.
- Un **9.7%** de los trabajadores piensa que en cierta medida.
- Un **24.3%** de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.

La valoración que se saca de la reunión es la siguiente:

- 1.- El personal pide la recuperación salarial de los últimos años.
- 2.- Voluntariedad del turno de noche.
- 3.- Establecer una instrucción de la asignación de nuevas tareas o promociones.
- 4.- Voluntariedad del turno de mañana en las vacaciones de verano.

Se comenta en la reunión que las causas son:

1. Problemas de encontrar personal para trabajar en el turno de noche con mayor formación.
2. Problemas de modificar a algunas personas el turno en épocas de verano.
3. Contención salarial en épocas de crisis.

- Se propondrá por parte del Comité en la Negociación del Convenio Nuevo.
- Actualmente ya se pide voluntarios para el turno de noche. Cuando falte gente se comentará con el Comité para que este ayude a gestionarlo.
- Se está diseñando un documento para saber lo que necesitamos para moverte dentro de la matriz de polivalencia de un puesto a otro. Que será básico para las promociones o asignaciones de puestos.
- Lo de voluntariedad del turno de mañana en las vacaciones de verano. Si solo trabaja el turno de mañana no hay otra opción que trabajar en este turno por un tema de seguridad no puedo tener a uno o dos trabajadores solos en la planta por la tarde.



# PRINCIPIO 2

<p><b>CALIDAD DE LIDERAZGO</b> 58.7%</p>	<p>29.- En este punto se mide la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.</p> <p>Se basa en estas preguntas:</p> <p>¿Tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>82.1%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>21.2%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>65.7%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul> <p>¿Tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>84.6%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>22.4%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>4%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul> <p>¿Tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>84.6%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>20.6%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>44.9%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul> <p>¿Tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>40.2%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>15%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>44.9%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul>	<p>La valoración que se saca de la reunión es la siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- El personal no se siente valorado por su experiencia. No se escuchan las aportaciones.</li> <li>2.- El personal tiene la percepción de que cuando hay algún problema con los materiales primeros se culpa al trabajador, antes de ahondar en el problema.</li> <li>3.- No hay aprendizaje. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se mueve arbitrariamente a los trabajadores</li> <li>• La polivalencia está mal entendida</li> <li>• No se hacen rotaciones entre líneas</li> </ul> </li> <li>4.- Solapes, falta información de las novedades o modificaciones.</li> </ol>	<p>Se comenta en la reunión que las causas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Por los incrementos de producción no tenemos capacidad para rotar al personal a otros puestos que no tienen tanto por la mano.</li> <li>2. Falta de información al personal de las líneas sobre las producciones del turno.</li> <li>3. Falta de comunicación sobre los cambios realizados en las diferentes líneas.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se estudiará en las épocas de menor producción la polivalencia/rotación de los trabajadores por las diferentes líneas y puestos de trabajo.</li> <li>• Cada día el líder dejará una copia de las producciones del turno para que los operarios puedan verlo u anticiparse a algunos cambios (según puestos).</li> <li>• Se establecerá al inicio de turno (sobre todo tarde) un listado de personas por puestos de trabajo, este listado estará colgado para que los operarios cuando lleguen puedan ver donde se van a colocar.</li> <li>• Desde RRHH se fomentará el tema de las sugerencias.</li> <li>• Se establecerá unas reuniones por líneas cada mes o dos meses para comentar: Funcionamiento línea, Mejoras de las mismas, problemas. A estas reuniones acudirán el Líder de la línea, Ingeniero Planta, jefe de Turno y todo el personal de esa línea.</li> </ul>
----------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# PRINCIPIO 2

<p><b>PREVISIBILIDAD</b> 76.3%</p>	<p>26.- En este punto se mide la disposición de la información, adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.</p> <p>Se basa en estas preguntas:</p> <p>¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>13.2%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>16%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>70.8%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul> <p>¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>35.8%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>32.1%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>32.1%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul>	<p>La valoración que se saca de la reunión es la siguiente:</p> <p>1.- El personal siente una falta de información relativa a los asuntos de futuro de la compañía.</p> <p>2.- El personal tiene la percepción de que falta formación en los puestos de trabajo para realizar las tareas habituales de los mismos.</p> <p>3.- Formar al personal para mejorar la rotación entre líneas de trabajo.</p>	<p>Se comenta en la reunión que las causas son:</p> <p>1. Por los incrementos de producción no tenemos capacidad para rotar al personal a otros puestos que no tienen tanto por la mano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se estudiará en las épocas de menor producción la polivalencia/rotación de los trabajadores por las diferentes líneas y puestos de trabajo.</li> <li>Se establecerá un plan de formación en las líneas de producción. Se ha empezado a realizar y para tener constancia se hace firmar a los operarios que la realizan.</li> <li>Se ha empezado a realizar en la línea 316 la duplicidad en los puestos de líder, embalador, verificador.</li> <li>Se establecerá un plan de comunicación entre turnos de los cambios que se han realizado en las líneas de montaje, para el conocimiento de todos.</li> <li>Se intentará volver a implementar las reuniones de Dirección con toda la plantilla.</li> </ul>
----------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# PRINCIPIO 2

## DOBLE PRESENCIA

40%

24.- En este punto se mide las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y el doméstico-familiares.

Se basa en estas preguntas:

¿Piensas en las tareas domésticas-familiares cuando estas en la empresa?

- Un **22.4%** de los trabajadores piensa siempre+ muchas veces.
- Un **20.6%** de los trabajadores piensa algunas veces.
- Un **57%** de los trabajadores piensa solo alguna vez+nunca.

¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

- Un **10.4%** de los trabajadores piensa siempre+ muchas veces.
- Un **36.8%** de los trabajadores piensa algunas veces.
- Un **52.8%** de los trabajadores piensa solo alguna vez+nunca

¿Sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

- Un **82.1%** de los trabajadores piensa siempre+ muchas veces.
- Un **27.4%** de los trabajadores piensa algunas veces.
- Un **40.6%** de los trabajadores piensa solo alguna vez+nunca

¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

- Un **16.8%** de los trabajadores piensa siempre+ muchas veces.
- Un **20.6%** de los trabajadores piensa algunas veces.
- Un **62.6%** de los trabajadores piensa solo alguna vez+nunca

La valoración que se saca de la reunión es la siguiente:

1.- El personal siente que hay insuficientes medidas de conciliación debido a las cargas domésticas familiares.

Se comenta en la reunión que las causas son:

1 La mayoría de nuestra plantilla se encuentra con unos padres mayores que les están requiriendo más tiempo.

- El Comité pedirá un anexo en el contenido para ampliar las horas de médico para acompañar a familiares de primer y segundo grado dentro de las horas que tienen actualmente. Por convenio hay 20 horas para ir al médico de las que 8 son para acompañar a un familiar.
- En caso de urgencia no deberá comunicarse con antelación. ACTUALMENTE YA SE HACE.

# PRINCIPIO 2

<p><b>CLARIDAD DE ROL</b> 61.5%</p> <p><b>CONFLICTO DE ROL</b> 57.4%</p>	<p>SE HAN TRABAJADO CONJUNTAMENTE ESTAS DOS DIMENSIONES</p> <p><u>CLARIDAD DE ROL</u></p> <p>26.- En este punto se mide el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.</p> <p>Se basa en estas preguntas:</p> <p>¿Tu trabajo tiene objetivos claros?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>46.2%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>26.9%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>22.7%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul> <p>¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>64.2%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>18.9%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>17%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul> <p>¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>58.5%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>17.99%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>23.6%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul> <p>¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Un <b>50.9%</b> de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.</li> <li>Un <b>17%</b> de los trabajadores piensa que en cierta medida.</li> <li>Un <b>32.1%</b> de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.</li> </ul>	<p>La valoración que se saca de la reunión es la siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Se tiene la sensación que los diferentes departamentos no trabajan en equipo.</li> <li>2 Se van modificando constantemente las prioridades y esto crea un problema en el personal.</li> <li>3 No quedan claras las acciones, lo que un día es bueno el otro no.</li> </ol>	<p>Se explica en la reunión que desde antes del verano nos hemos encontrado con varios problemas añadidos que han hecho que se agudicen estas deficiencias.</p> <p>Estos problemas son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Aumento de las demandas de nuestros clientes de un día para otro.</li> <li>2 Problemas de suministro por falta de algunos de nuestros proveedores (no tienen capacidad para el aumento de producción que les ha llegado)</li> <li>3 Falta de comunicación entre departamentos.</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realizan reuniones diarias entre los diferentes departamentos (calidad, producción, procesos, mantenimiento...).</li> <li>• Se establece una reunión semanal a más alta jerarquía para los problemas que no se han podido solucionar en las reuniones diarias.</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# PRINCIPIO 2

## CONFLICTO DE ROL

26.- En este punto se mide las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Se basa en estas preguntas:

¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?

- Un **22.6%** de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.
- Un **35.8%** de los trabajadores piensa que en cierta medida.
- Un **41.5%** de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.

¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?

- Un **16.8%** de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.
- Un **24.8%** de los trabajadores piensa que en cierta medida.
- Un **58.4%** de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.

¿Tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?

- Un **43.1%** de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.
- Un **25.5%** de los trabajadores piensa que en cierta medida.
- Un **26.4%** de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.

¿Tienes que hacer tareas que te parecen innecesarias?

- Un **26.4%** de los trabajadores piensa que en gran medida o en buena medida.
- Un **31.1%** de los trabajadores piensa que en cierta medida.
- Un **42.5%** de los trabajadores piensa en alguna medida o en ninguna medida.

MUCHAS GRACIAS A TODOS POR VUESTRA COLABORACIÓN.

## ¿Qué es una Empresa Saludable?



Es aquella empresa que realiza esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas, el ambiente social y la organización. Una empresa saludable es aquella que, además de prevenir los daños a la salud, promueve conscientemente su mejora.

Un entorno laboral saludable es aquel en el que se desarrollan políticas dirigidas a proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores desde un enfoque global, que va más allá del entorno físico del trabajo.

### ¿Cómo lograr una Empresa Saludable?

Una empresa puede afrontar el reto de hacerse “Saludable” desde tres ópticas distintas:

- Los **Recursos Humanos**: de cara a la mejora de la productividad, evitar el absentismo, etc.
- La **Prevención de Riesgos Laborales**: haciendo más hincapié en la higiene en el entorno laboral y en las enfermedades profesionales.
- La **Responsabilidad Social Corporativa** con más énfasis en la salud propiamente dicha, incluyendo medidas fuera del ámbito laboral. Es fundamental que la Dirección sea la promotora y la máxima impulsora de estas acciones. También resulta recomendable plasmar los principios en los que se basa la política de promoción de la salud, reflejo del compromiso de la dirección.

Es importante además la implicación de todos los mandos intermedios y el establecimiento de canales de comunicación accesibles, ágiles y, si procede, confidenciales. Se deben comunicar a la plantilla las medidas propuestas y hacerla partícipe de ellas, teniendo en cuenta sus aportaciones a la hora de priorizar.

Como cualquier cambio importante debe realizarse poco a poco y contar con los recursos necesarios.

**SÓLO CON LA IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES LOGRAREMOS EL ÉXITO, POR LO QUE ES IMPORTANTE INFORMAR Y BUSCAR SU COMPROMISO ACTIVO DESDE EL PRIMER MOMENTO.**

El diseño, la presentación y el contexto son fundamentales. El atractivo de los programas empieza por su exterior. La prevención funciona a medio y largo plazo. Las campañas que buscan un efecto inmediato no suelen ser efectivas a la larga.

Siempre que sea posible, se deben personalizar los planes de salud y realizar seguimiento posterior. La salud es un tema delicado, por lo que la confidencialidad debe ser siempre la máxima de cualquier situación.

### ¿Qué va a hacer DOGA?

Desde la Dirección de Doga se está elaborando un plan de actuación para alcanzar el objetivo de conseguir llegar a ser Empresa Saludable para ello empezará a realizar:

1. **Campañas de “Gana salud: 12 meses, 12 causas”** para sensibilizar a los trabajadores sobre diferentes temas: vida sedentaria, alimentación, cáncer...
2. **Plataforma online de Mutua** en la que se realizará un seguimiento del avance personal en diferentes temas: pérdida de peso, salud emocional, colesterol... Todo ello de forma totalmente confidencial.
3. **Charlas sobre temas de salud** con diferentes asociaciones.
4. **Promoción de una alimentación saludable** entregando fruta un día a la semana para desayuno y merienda (refruiting).
5. Facilitar dentro de la empresa la contratación, a un precio más económico, de un **fisioterapeuta** a través del PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.
6. Facilitar la contratación de un seguro médico privado a través del PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.
7. Añadir pruebas médicas no asociadas al puesto de trabajo en las REVISIONES MÉDICAS ANUALES (PSA, Separación del Tipo de Colesterol...).

**María José Sánchez**



## ¡Ríete un poco más!



incluso las carcajadas generan una sana fatiga que elimina el insomnio.

### Optimismo

Mantén un buen sentido del humor, intenta ser optimista, te ayudará a pensar de forma más positiva para conseguir alcanzar tus objetivos.

El optimismo no consiste en pensar “todo es maravilloso y aquí nunca pasa nada malo”, es simplemente la capacidad de luchar con ánimo para salir adelante. Aprende a centrarte en las emociones positivas. Fíjate unos objetivos realistas que te motiven y animen, en lugar de centrarte únicamente en los obstáculos que van surgiendo en el día a día.

### ¿Por qué nos reímos tan poco?

Uno de los frenos más importantes a la hora de reír es el miedo a parecer poco formales o ridículos, a no tener credibilidad, a que no nos consideren personas maduras ni responsables. Si somos capaces de reírnos de nosotros mismos, damos paso al fortalecimiento de nuestra autoestima, pues somos capaces de manejar el sentido del ridículo. Todos hemos hecho el ridículo alguna vez. ¡Aprende a reírte de ti mismo!.

**Fuente: Unipresalud**

### Consejos de prevención y manejo del estrés

Cuando nos reímos nuestro cerebro hace que se generen endorfinas, sustancias que producen sensaciones placenteras y de bienestar.

Además de esto, la risa provoca otros cambios en nuestro organismo que nos ayudan a liberar tensiones. También se segregan sustancias como la serotonina, que tiene poderes calmantes.

El cuerpo segrega más adrenalina, lo que potencia la creatividad y la imaginación.

Cuando reímos se mueve el diafragma, los pulmones se movilizan, lo que hace que mejore la respiración, se fortalece el corazón e



ISÍ, SE PUEDEI



LO HARÉ



PUEDO HACERLO



TRATARÉ DE HACERLO



¿CÓMO HACERLO ?

QUIERO HACERLO



NO PUEDO HACERLO



NO LO HARÉ



**Sabadell**

**Càrrec Directe**

RCUR Core

Data 01-08-2017	Ciau oficina 901	Oficina VILAF.PENE, OF. EMPR. Timestamp 2017-08-01-01.47.38.188086	Referència Única 030E000000166374
Nom del creditor CRUZ ROJA			Referència del càrrec 708-030-E-000080860399
Identificació del creditor ES74708Q2866001G		Nom de l'últim creditor	
Nom del deutor DOGA SA		Nom de l'últim deutor	Banc creditor BSCHESMMXXX
REB.SOCI: 0080860399 01/08/17-31/07/18 Asambleia Comarcal Baix Llobregat Nord CREU ROJA Tf.902222292 socios c ruzroja.es			

Import en EUR 90,15	Comissió en EUR 0,00	Vaïoració 01-08-2017
IBAN ES32 0081 5283 3000 0100 9203		



1808-E-IBC-GBSE-06-005766-0081-5283  
DOGA, SOCIEDAD ANONIMA

*[Handwritten signature]*

B-0002 (0081 - 0426)

Per a qualsevol aclariment es pot adreçar amb aquesta nota de càrrec a l'entitat indicada, que és la que ens ha facilitat aquesta informació.

*cf. 62950000. RNY*

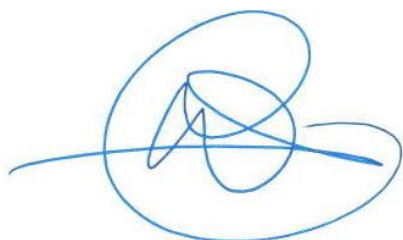
El **Hospital Sant Joan de Déu**, entidad sin ánimo de lucro cuyo objeto fundacional se enmarca en las Constituciones de la Orden Hospitalaria San Juan de Dios, domiciliada en el Paseo de Sant Joan de Déu, 2, 08950 Esplugues, con N.I.F. R5800645C, e inscrita en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia con el nº 1188-c/1-SE/B, en fecha 23 de junio de 1982,

## CERTIFICA

- (I) Que, en fecha 30 de marzo de 2017, la sociedad denominada DOGA, S.A. con N.I.F. A08299893 y domicilio social en Autovia A-2, Km. 583, Abrera, 08630, Barcelona, ha donado la cantidad de quinientos euros (500 €) en concepto de donación pura, simple e irrevocable para el cumplimiento de la finalidad del desarrollo del Pediatric Cancer Center.
- (II) Que el Hospital ha optado por el régimen fiscal especial establecido en la Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen Fiscal Especial de la Entidades sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al Mecenazgo, por cumplir con todos los requisitos establecidos en el Artículo 3 de la citada Ley.
- (III) Que, el Hospital, entidad donataria, se encuentra incluida entre las entidades reguladas en el artículo 16 de la Ley 49/2002.
- (IV) Que, en consecuencia, la cantidad donada al Hospital tiene derecho a acogerse a los beneficios fiscales establecidos en el artículo 20 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre de Régimen Fiscal Especial de las Entidades sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al Mecenazgo.

Y para que así conste, expido este certificado como justificante de dicho donativo.

En Esplugues de Llobregat, a 4 de enero de 2018.



Natalia Pérez Neira  
Directora de Economía y Finanzas

## PRINCIPIO 2

Existen buzones de sugerencias colocados en distintos puntos de la planta, donde se puede aportar sugerencias de mejora. Una sugerencia de mejora es una idea innovadora que implique un beneficio una vez implantada. Para más información se puede consultar el tríptico: *M-05.002-DAB.DMP*, disponible en IntraDoga.

Para poder presentar las sugerencias de mejora se debe cumplimentar el documento: "*Por una DOGA sugerente*" (101.0399.74.00) que se encuentra anexo a los buzones de sugerencias o en IntraDoga. Una vez recogida la sugerencia por parte de Recursos Humanos, esta será estudiada y valorada por la Comisión de Sugerencias para determinar su viabilidad. Sea cual sea el resultado de la valoración, será comunicado a la persona interesada.



En el caso de que la sugerencia sea aprobada, se recibirá un incentivo (según los baremos indicados en el tríptico)

También se pueden realizar las sugerencias de mejora, o cualquier otro tipo de sugerencia, a través de IntraDoga.

**DOGA**

Doga Aplicaciones TIC RRHH SGI Misión Valores Mi Espacio Drac

PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

AUTOSERVICIO EMPLEADO

MANUALES

VACACIONES

CONVENIOS

Email

Buscar en este sitio...

Buscar Avanzada

Calendario

Mayo 2018

Lun	Mar	Mié	Jue	Vie	Sab	Dom
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

## PRINCIPIO 4

Buenos días,

Se convoca a todo el personal de Systems a las Sesiones Informativas que se van a realizar el **Miércoles 4 de Abril** en la **Sala de Formación del edificio DOGA**.

Hay cinco sesiones, dos por la mañana y tres por la tarde:

- **1ª sesión 9.30h a 10.00h** - Personal de turno de mañana de Producción (316, 111, equipos, Linkage, inducidos, varios)
- **2ª sesión 10.20h a 10.50h** - Personal de turno de mañana y/o central de las áreas de caucho, logística, calidad, mantenimiento y procesos.
- **3ª sesión 14.00h a 14.30h** – Personal de oficina (Compras, Customer Service, Planificación, Calidad, Procesos, ITBE / ITBM)
- **4ª sesión 15.30h a 16.00h.** Personal del turno de tarde de las áreas de Producción (316, 111, equipos, Linkage, inducidos, varios)
- **5ª sesión 16.15h a 16.45h.** Personal de turno de tarde y/o central de las áreas de caucho, logística, calidad, mantenimiento y procesos.

Por favor avisar a vuestros colaboradores en el caso que no tengan correo electrónico

Si alguien no puede asistir a la sesión que le corresponde puede ir a cualquiera de las otras.

**El personal del turno de noche que asista a la sesión informativa que más se adapte a sus necesidades.**

Se ruega puntualidad.

Saludos,

**Marta Alsina Farré**  
Human Resources | DOGA GESTIO

Tel: +34 93 7704630 Fax: +34 93 7704699 [maria.alsina@dogas.es](mailto:maria.alsina@dogas.es)



Please, consider the environment before printing this email.

This message is intended exclusively for its addressee and may contain information that is CONFIDENTIAL and protected by professional and personal privilege. If you are not the intended recipient you are hereby notified that any dissemination, copy or disclosure of this communication is

# DOGA

01/12/2017

## Enric Jara at DOGA USA



### Why are straight sections of highways in the US so long?

This summer I was able to experiment life in the US during 3 weeks thanks to the opportunity that DOGA had given me to collaborate at the Algonquin site in Illinois.

I've met great people both inside and outside DOGA whom I'm looking forward to seeing again. The person I had spent most time with was Richard Wuthrich, Quality Manager in charge of quality at DOGA US. With him I have contacted clients and learned new work methods and, of course, I've also shared moments of fun: David Alicea and Gabriel Lugo "Cookie" always work with joy, just like John Podkowa and Harry Wales with their daily chats about baseball, a sport that I had the opportunity to enjoy live in the field. Juan Manuel Campo, like the rest of the team at DOGA US, was thankful for my stay and provided me with everything that I needed.

Culturally, the differences between Barcelona and Chicago are notable, where many of the clichés that we can see in the movies are absolutely true. Local people speak with you without knowing you at all, cars are big and powerful, there are restaurants everywhere, etc. But I saw things that I did not expect, such as for example, a number of spectacular lakes very close to Algonquin, where you could spend a full day practicing wakeboard, beach volleyball, football (called soccer in the US), fishing and a long etcetera.

One of the anecdotes that had surprised me the most was one where Juan Manuel Campo explained to me: "I'm sure once you may have asked yourself why straight section of highways in the US are so long. Well, they are so by law! One out of every 5 miles of interstate highways must be straight so that airplanes can use them as runways for landing in case of an emergency!" Like everything in the US, make it big!

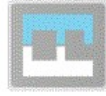
Professionally I was able to visit up to 5 Caterpillar facilities, where I've met people with whom I work daily, allowing me to improve said relationships and also close a deal here and there. Richard, who is a great support, was present at all sites, as he is a local quality contact and helps to streamline the actions that must be taken.

In all, this has been an experience that I will never forget and one that I recommend to everybody!

**Enric Jara**





**Servicio de fisioterapia en las instalaciones de DOGA****FISOEMPRESAS, S.L**

C.I.F: B- 52505021

Tfn: 911 697 276 / [info@fisoempresas.com](mailto:info@fisoempresas.com)**SERVICIO DE FISIOTERAPIA EN LAS INSTALACIONES DE****DOGA**

*Fisioempresas les comunica que, a partir del 9 de enero, la Dirección de Doga pone a vuestra disposición, el servicio de fisioterapia en las instalaciones de la empresa.*

*Para solicitar la cita pueden ponerse en contacto con Mar Pedraza de Recursos Humanos.*

**HORARIO:** 13:00 a 15:00.

**DÍA:** MARTES Y JUEVES (empieza el día 9 de enero).

**LUGAR:** En la sala de Botiquín.

**PRECIO:** 20€ sesión de 30 minutos (el pago puede ser en efectivo o por transferencia).

Tfn: 911 697 276 / [info@fisoempresas.com](mailto:info@fisoempresas.com)

# DOGA

## DOGA PATROCINA FÓRMULA STUDENT UPC MANRESA



Seguimos colaborando con el mundo universitario, esta vez mediante el patrocinio del equipo Dynamics UPC Manresa que participará en la competición Formula Student. El equipo Dynamics UPC Manresa está constituido por más de treinta estudiantes de Ingeniería de la UPC de Manresa con el objetivo de diseñar y fabricar un monoplaza de competición y presentarlo en la próxima edición de Fórmula Student en 2017.

Como ya sabéis, Fórmula Student es la competición automovilística a nivel universitario más reconocida de Europa que se celebra anualmente en circuitos de todo el mundo como Montmeló, Hockenheim y Silverstone entre otros. La competición da la oportunidad a los estudiantes de aplicar los conocimientos y capacidades aprendidas en el diseño y fabricación de un monoplaza de competición estilo Fórmula simulando situaciones que muchos ingenieros se pueden encontrar durante su vida profesional.

DOGA ha firmado un convenio de colaboración que incluye una pequeña ayuda económica, así como la entrega de material diverso (depósitos de líquido de freno, de recuperación y una unidad de ventilador aspirante) proporcionado por DOGA Parts. El patrocinio incluye la presencia del logotipo de DOGA en el monoplaza, la página web del equipo, en materiales de promoción, etc... y la difusión del acuerdo en redes sociales.



**COLEGIO DE INGENIEROS DE BARCELONA, EQUIPO DYNAMICS UPC MANRESA Y JÓVENES DEL PROGRAMA DE GARANTÍA JUVENIL DEL AYUNTAMIENTO DE ESPARREGUERA VISITAN DOGA**

Como es habitual, seguimos recibiendo visitas en DOGA por parte de diferentes instituciones del ámbito educativo, industrial o empresarial interesadas en conocer la realidad de nuestra empresa. Estas visitas son en la planta de Abrebra (Systems y Stamping) y en el Centro Técnico.



Durante los meses de Octubre y Noviembre tuvimos sendas visitas de una comisión del "Col·legi d'Enginyers Graduat i Enginyers Tècnics Industrials de Barcelona", del equipo Dynamics de la UPC Manresa y del programa de Garantía Juvenil del Ayuntamiento de Esparreguera.

- El "Col·legi d'Enginyers Graduat i Enginyers Tècnics Industrials" es una corporación de más de 50 años de historia con más de 6.000 profesionales. El "Col·legi d'Enginyers" nos envió un grupo de quince colegiados entre los cuales estaba nuestro antiguo colaborador Alex Nasarre, promotor de la visita.

- El equipo Dynamics de la UPC Manresa está compuesto por estudiantes de ingeniería de la Universidad Politécnica de Manresa, con el objetivo de construir un municipio de competición para correr en la Fórmula Student. Como sabéis, por otras noticias aparecidas en IntraDOGA, DOGA ha colaborado con este equipo durante el presente año con aportaciones económicas y de materiales como depósitos de líquido de freno, de recuperación y una unidad del ventilador aspirante. El grupo que nos visitó estaba compuesto por treinta estudiantes de diferentes cursos de los grados de Ingeniería mecánica, química, electrónica y automoción.

- El programa de Garantía Juvenil es una iniciativa europea que pretende facilitar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. DOGA firmó un convenio de colaboración con la "Regidoria de Promoció Econòmica, Dpt. de Treball i Formació" del Ayuntamiento de Esparreguera. El objetivo es ayudar a jóvenes en edades comprendidas entre 16 y 29 años que forman parte del programa integral de garantía juvenil del municipio y que se encuentran en situación de desempleo. Un grupo de quince estudiantes desempleados visitó DOGA con el objetivo de conocer la estructura de una empresa y los diferentes modelos productivos.

Expresamos nuestro agradecimiento a las personas de DOGA que han participado y han hecho posible las visitas de las diferentes instituciones: Albert Ogué, Purchasing Manager; David Casas, Systems; Plant Manager y Néstor Nicolau, Tooling & Maintenance Manager.



## PRINCIPIO 5



DOGA, TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

# PRINCIPIO 5

**SOC**Servei d'Ocupació  
de Catalunya

## Conveni de col·laboració per a les sessions d'informació i coneixement de l'entorn productiu PROGRAMES INTEGRALS (GARANTIA JUVENIL)

ANY 2017

### D'una part, l'entitat sol·licitant

Raó social **AJUNTAMENT D'ESPARREGUERA** NIF **P0807500D**Adreça Codi postal Població  
**Plaça de l'Ajuntament, 1** **08292** **Espareguera**Representant legal NIF  
**EDUARD RIVAS MATEO** **47.101.113-B**

### D'una altra part, l'empresa

Raó social NIF  
**DOGA, S.A.** **A08299893**Adreça Codi postal Població  
**Autovia A-2; Km. 583** **08630** **Abrera**Representant legal NIF  
**MATIAS RIPOLL DAZA** **36977863G**

### EXPOSEN

Que les parts es reconeixen tenir les condicions necessàries per subscriure el present conveni de col·laboració per a la realització de les sessions d'informació i coneixement de l'entorn productiu dintre dels Programes Integrals, subvencionat pel Servei Públic d'Ocupació de Catalunya.

Que la realització d'aquestes sessions no comporta relació laboral ni implica prestació de serveis per part de la persona jove participant.

Que actuant en l'exercici dels seus càrrecs respectius i en la representació que tenen, les dues parts es reconeixen la capacitat legal suficient per signar aquest conveni que subscriuen amb les següents:

### CLÀUSULES

#### PRIMERA. Objecte

Aquest conveni té per objecte articular les sessions d'informació i coneixement de l'entorn productiu per tal de donar a conèixer els sectors productius i el mapa d'ocupacions del territori.

#### SEGONA. Naturalesa jurídica de les sessions

Les sessions tenen caràcter exclusivament informatiu i en cap cas implica relació laboral entre l'alumnat i l'empresa.

#### TERCERA. Compromisos que adquireixen les parts

##### Per part de l'entitat sol·licitant:

- Designar una persona tutora que supervisi el compliment, resolgui les incidències que eventualment es puguin produir, vetlli pel compliment de les normes de seguretat i salut laboral i emeti l'acta d'avaluació, un cop finalitzada la visita a l'empresa.

G146NGJU-083-00

**Generalitat  
de Catalunya**

Pàgina 1 de 5

**Iniciativa d'Ocupació Juvenil****Unió Europea**  
**Fons social europeu**  
L'FSE inverteix en el teu futur

- Contractar una pòlissa d'assegurança la qual ha de cobrir un capital de 23.432,25 euros en cas de mort, i un capital de 46.864,52 euros en cas d'invalidesa, tots dos derivats del risc d'accident durant el desplaçament, per qualsevol mitjà, i durant la realització de les sessions d'informació i coneixement de l'entorn productiu.

**Per part de l'empresa:**

Designar una persona entre el seu personal que, conjuntament amb la persona tutora designada per l'entitat sol·licitant, estableixi i determini les actuacions a desenvolupar, supervisi el compliment, resolgui les incidències que eventualment es puguin produir i vetllí pel compliment de les normes de seguretat.

**Per part de l'alumnat:**

Complir els horaris i les normes fixades per l'empresa signant.

Totes les parts es comprometen a no fer ús de les dades de caràcter personal o confidencial que es derivin de la signatura d'aquest conveni, ni de la informació a què tingui accés durant el període de la sessió.

**QUARTA. Finançament.**

La col·laboració d'aquest conveni entre l'entitat AJUNATMENT D'ESPARREUGERA i l'empresa DOGA, S.A...... no comporta cap contraprestació econòmica.

**CINQUENA. Programació, horari i durada de les sessions**

La programació de les sessions ha d'incloure els objectius d'aquestes.

La durada diària de la sessió ha de ser com a màxim de 8 hores diàries, en jornada de matí i/o tarda de dilluns a divendres, llevat d'excepcions degudament justificades.

**SISENA. Assistència a les sessions**

En l'Annex 1 del present conveni s'ha de fer constar la previsió de participants en les sessions. En l'annex 2 ha de constar els participants que efectivament han participat en les sessions fent constar el nom i cognom, el NIF/ NIE i la signatura.

**SETENA. Seguiment i control de les actuacions**

Per tal de garantir l'execució correcta d'aquestes sessions, el seu contingut i desenvolupament pot ser en qualsevol moment objecte de valoració i supervisió per part del Servei Públic d'Ocupació de Catalunya a través del personal que tingui assignat per aquesta tasca.

**VUITENA. Protecció de dades de caràcter personal.**

Ambdues parts fan constar, de manera expressa, que s'abstindran de fer cap mena de tractament de les dades personals de que disposin com a conseqüència de l'aplicació d'aquest Conveni. De la mateixa manera, es comprometen a no cedir a terceres parts les dades esmentades o els arxius que les contenen, així com a guardar-ne l'estricta confidencialitat d'acord amb la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i al seu reglament de desenvolupament, aprovat pel Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre.

**NOVENA. Extinció**

Aquest conveni s'extingirà en els supòsits següents:

- a. Per acord mutu de les parts.
- b. Per finalització de les actuacions previstes.
- c. Quan qualsevol de les parts incompleixi les obligacions establertes en aquest conveni, amb acreditació prèvia de la part denunciant.
- d. Per impossibilitat d'aconseguir l'objecte o la finalitat prevista.
- e. Per l'expiració del temps de vigència.

G146NGJU-083-00



# PRINCIPIO 5

**SOC**

Servei d'Ocupació  
de Catalunya

## DESENA. Acords

Les parts accepten les clàusules precedents i, en prova de conformitat, signen aquest conveni per duplicat, a un sol efecte, en el lloc i la data indicats.

<p>Representant legal de l'empresa<sup>1</sup></p> <p><b>DOGA</b> Autovia A-2, Km. 583 - 08610 ABRERA BARCELONA - SPAIN Tel. 93 770 46 27 - Fax 93 770 46 99 E-mail: doga@dogas.es</p> <p>Segell i signatura Nom i cognoms <b>NATIAS RIPELL</b> <b>DIRECTOR RRHH</b></p>	<p>Representant legal de l'entitat<sup>1</sup></p> <p>Segell i signatura Nom i cognoms</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------

....., ..... de ..... de 201.....

G146NGJU-083-00

<sup>1</sup> Cal signar dos exemplars del conveni



**PRINCIPIO 5**





BUREAU VERITAS  
Certification



## Certificación Certification

Concedida a / Awarded to

### GRUPO DOGA

AUTOVIA A2, KM 583  
08630, ABRERA  
VER ANEXO / See Annex

**Bureau Veritas Certification certifica que el Sistema de Gestión ha sido auditado y encontrado conforme con los requisitos de la norma:**

Bureau Veritas Certification certifies that the Management System has been audited and found to be in accordance with the requirements of standard:

**NORMA / STANDARD**

## ISO 14001:2004

**El Sistema de Gestión se aplica a:**  
Scope of certification

FABRICACIÓN DE BRAZOS LIMPIAPARABRISAS Y OTROS COMPONENTES DEL SISTEMA LIMPIAPARABRISAS. PINTADO DE COMPONENTES METÁLICOS. FABRICACIÓN DE MOTORES DE CORRIENTE CONTINUA, SISTEMAS LIMPIAPARABRISAS Y SUS COMPONENTES. FABRICACIÓN DE PIEZAS Y CONJUNTOS METÁLICOS ESTAMPADOS Y SOLDADOS. DISEÑO, DESARROLLO Y FABRICACIÓN DE SISTEMAS LIMPIAPARABRISAS, MOTORES DE CORRIENTE CONTINUA Y ELECTROVENTILADORES.

DESIGN, DEVELOPMENT AND MANUFACTURING OF WINDSHIELD WIPER SYSTEM, DRIVE SYSTEMS AND AIR SYSTEMS. MANUFACTURING OF WINDSHIELD WIPER ARMS AND OTHER WINDSHIELD WIPER. MANUFACTURING OF WASHER SYSTEMS, AUTOMOTIVE TANKS AND ELECTROFANS, BY MEANS OF BLOWING PROCESS, MECHANICAL PRODUCTION AND COMPONENTS ASSEMBLY.

**Número del certificado:**  
Certificate Number

ES079029-1

Directora de Certificación / Certification  
Manager

**Aprobación original:**  
Original approval date:

04/04/2008

**Certificado en vigor:**  
Effective date:

05/04/2017

**Caducidad del certificado:**  
Certificate expiration date:

14/09/2018

*Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales y particulares de los servicios de certificación  
This certificate is valid, subject to the general and specific terms and conditions of certification services*

Entidad de Certificación / Certification Body: Bureau Veritas Iberia S.L.  
C/ Valportillo Primera 22-24, Edificio Caoba, Pol. Ind. La Granja, 28108 Alcobendas - Madrid, Spain

BUREAU VERITAS  
Certification



## Certificación Certification

Concedida a / Awarded to  
**GRUPO DOGA**

ANEXO / Annex

### ITAB ESPARRAGUERA

POL IND CAN ROCA, CL MONTLE, S/N, NAU 5, 08292, ESPARRAGUERA, BARCELONA.  
FABRICACIÓN DE MOTORES DE CORRIENTE CONTINUA, SISTEMAS LIMPIAPARABRISAS Y SUS COMPONENTES.  
MANUFACTURING OF D.C. MOTORS, WINDSHIELD WIPER SYSTEMS AND THEIR COMPONENTS.

### ITAB MARTORELL

POL IND CAN CASES, CAN SUNYOL, CL GIRONA, S/N, MARTORELL, BARCELONA.  
FABRICACIÓN DE BRAZOS LIMPIAPARABRISAS Y OTROS COMPONENTES DEL SISTEMA LIMPIAPARABRISAS. PINTADO DE COMPONENTES METÁLICOS.  
MANUFACTURING OF WINDSHIELD WIPER ARMS AND OTHER WINDSHIELD WIPER SYSTEM COMPONENTS. PAINTING OF METALLIC COMPONENTS.

### DOGA METAL PARTS SL

AUTOVIA A2, KM 583, 08630, ABRERA, BARCELONA.  
FABRICACIÓN DE PIEZAS Y CONJUNTOS METÁLICOS ESTAMPADOS Y SOLDADOS.  
MANUFACTURING OF METAL STAMPED AND WELDED PARTS AND ASSEMBLIES.

### DOGA NAVARRA SLU

POL IND ARAZURI-ORCOYEN PARCELA 14.3, 31160, ORCOYEN, NAVARRA.  
FABRICACIÓN DE PIEZAS Y CONJUNTOS METÁLICOS ESTAMPADOS Y SOLDADOS.  
MANUFACTURING OF STAMPED AND WELDED METAL ASSEMBLIES.

### DOGA SA

AUTOVIA A2, KM 583, 08630, ABRERA, BARCELONA.  
DISEÑO, DESARROLLO Y FABRICACIÓN DE SISTEMAS LIMPIAPARABRISAS, MOTORES DE CORRIENTE CONTINUA Y ELECTROVENTILADORES  
DESIGN, DEVELOPMENT AND MANUFACTURING OF WINDSSHIELD WIPER SYSTEM, DRIVE SYSTEMS AND AIR SYSTEMS

### DOGA ITALIA SRL

REGIO COCUTI ,24, 14040, CASTELNUOVO CALCEA (AT), ITALIA.  
MANUFACTURING OF WASHER SYSTEMS, AUTOMOTIVE TANKS AND ELECTROFANS, BY MEANS OF BLOWING PROCESS, MECHANICAL PRODUCTION AND COMPONENTS ASSEMBLY.  
PRODUZIONE DI SISTEMA LAVAVETRI, SERBATOI PER VEICOLI E ELECTTROVENTILATORI PROCESSO DI SOFFIAGGIO, MEDIANTE LAVORAZIONI MECCANICHE E ASSEMBLAGGIO COMPOENENTE.

**Número del certificado:** ES079029-1  
*Certificate Number*

Directora de Certificación / Certification  
Manager

**Aprobación original :** 04/04/2008  
*Original approval date :*

**Certificado en vigor:** 05/04/2017  
*Effective date:*

**Caducidad del certificado:** 14/09/2018  
*Certificate expiration date:*

*Este certificado está sujeto a los términos y condiciones generales y particulares de los servicios de certificación  
This certificate is valid, subject to the general and specific terms and conditions of certification services*

Entidad de Certificación / Certification Body: Bureau Veritas Iberia S.L.  
C/ Valporbillo Primera 22-24, Edificio Caoba, Pol. Ind. La Granja, 28108 Alcobendas - Madrid, Spain

# PRINCIPIO 7 y 9

El seguimiento del objetivo relacionado con la reducción del consumo eléctrico se puede observar a continuación:

DOGA		PROGRAMA AMBIENTAL ENVIRONMENTAL PROGRAM					
Nº	Descripción de las tareas secuenciales <i>Description of sequential tasks</i>	Responsable / department	Plazo Time	Meta asociada Target associated	Estado Status	Seguimiento Follow-up	Observaciones Remarks
1	Implantación de paneles para recibir más luz solar	Alfons Maldonado/ Mantenimiento Systems	jun-17		CLOSED	Se sustituyen los paneles por unos lucernarios más traslúcidos para aprovechar más la luz solar	9.093 €
3	Iluminación LED - Fase	Alfons Maldonado/ Mantenimiento Systems	jul-17		ON-GOING	Planificación progresiva de cambio	Cambio los fluorescentes se funden se cambian a unos led de bajo consumo
4	Iluminación LED - Cambio a LEDS	Nestor Nicolau/ Mantenimiento DMP	dic-17		ON-GOING	Planificación progresiva de cambio	Cambio los fluorescentes se funden se cambian a unos led de bajo consumo
5	DNA - Sustitución de los paneles traslúcidos del techo de la nave	Benito Astiz / Mantenimiento DNA	dic-17		ON-GOING	Se presenta un presupuesto de cerca de 24.000 Eur para colocar línea de vida en el tejado de la nave y cambiar traslúcidos.	El cambio de los paneles del techo de la nave, permitirá que entre la luz natural ahorrando el coste energético asociado. Inicialmente se trata de hacer para finales de 2016, pero se ha realizado en 2017 por falta de presupuesto.

	VALORES ABSOLUTOS KwH		VALORES RELATIVOS		% REDUCCIÓN
	2016	2017	2016	2017	
DAB-DMP	3.100.508	2.198.388	10,30	8,06	21,75
ITB-M	394.133	494.145	4,65	4,56	1,98
ITB-E	120.398	172.282	0,46	0,44	4,35
DNA*	1.211.062	1.428.345	21,46	21,36	0,45
DIT*	827.909	1076721	0,32	0,33	-3,13
<b>Total</b>					<b>5,08</b>

Donde se observa que en el último año hemos conseguido la reducción del 5% esperada.

Además, a continuación, se observan el conjunto de objetivos ambientales del grupo Doga para el periodo 2017-2019:

Nº	TÍTULO OBJETIVO/PROYECTO <i>Objective/Project title</i>	FECHA PREVISTA IMPLANTACIÓN <i>Schedule</i>	FILIAL AFECTADA <i>Affected Subsidiary</i>	ESTADO <i>Status</i>
1	Reducir el consumo energético global en un 5%	2017-2019	GLOBAL	ON-GOING
2	Implementación nueva norma ISO 14001:2015	2017-2019	GLOBAL	ON-GOING
3	Reducir las emisiones atmosféricas de ITAB por foco	2017-2019	ITAB-M	ON-GOING
4	Reducir el consumo de papel un 15 %	2017-2019	DIT	ON-GOING
5	Reducción de la generación de absorbentes contaminados (focalizado en EPIs) un 1% respecto a valores de 2017	2017-2019	DNA	ON-GOING
6	Reducción de la generación de envases vacíos un 10%	2017-2018	ITAB-M	ON-GOING
7	Reducción del consumo de gas un 1% respecto a valores de 2016	2017-2019	DNA	ON-GOING

## Daily Review



### + Calidad + Eficiencia – Costes

A finales del pasado mayo, en DAB se iniciaron las “daily review”, donde los departamentos de producción, procesos, calidad y logística trabajan día a día para lograr reducir al máximo los desperdicios y poder añadir valor a la planta productiva de DOGA, el gemba\* como dicen los gurús del manufacturing, que es lugar donde se crea valor en una empresa.

Las “daily review”, son como su nombre indica, una revisión diaria de las incidencias de calidad de planta que tienen afectación directa en producción, con el fin de alertar a nuestros proveedores y trabajar juntamente con ellos para mejorar la calidad de nuestros productos y evitar retrasos logísticos en producción o entregas al cliente.

También sirven para una buena coordinación con procesos planta y mantenimiento para poder solventar rápidamente cualquier incidente que bloquee una producción o calidad incorrecta.

- Disminuir costes
- Aumentar la calidad
- Entregar a tiempo
- Mejora continua en planta
- Reducir desperdicios
- Mejorar nuestros productos y procesos
- Reducir los tiempos de no valor añadido

En conclusión. Gracias a las daily review estamos produciendo con mayor eficiencia y eficacia y estamos solventando los problemas de calidad, mediante soluciones que generen menos desperdicio para DOGA y atacando los problemas desde un inicio, para no generar más mermas y mejorar día a día nuestros productos y procesos.

**Carla Moncunill**



\*Gemba (現場) es un término japonés que significa "en el sitio de acción" o en la "escena del crimen".

**BUREAU VERITAS**  
Certification



## Certificate of Approval

Awarded to

**DOGA METAL PARTS SL**

**Salvador Segui, 5**  
**08630 - Abrera - Barcelona Spain**

Bureau Veritas Certification certify that the Quality Management System of the above organisation has been audited and found to be in accordance with the requirements of

**IATF 16949**  
and the applicable customer specific requirements



SCOPE  
Manufacturing

PERMITTED EXCLUSION(S)

8.3 - Design and development of products and services

PRODUCT(S) DELIVERED

METAL STAMPED AND WELDED PARTS AND ASSEMBLIES

Date of certification: 17 April 2018

Date of expiration: 16 April 2021

Bureau Veritas Certification Certificate N°:SPA-19225/4-TS

IATF Certificate N°: 300379



**BUREAU VERITAS**  
Certification



## Appendix to the Certificate of Approval

Awarded to

**DOGA METAL PARTS SL**

Salvador Segui, 5

08630 - Abrera - Barcelona Spain

### REMOTE SUPPORT FUNCTION(S)

DOGA GESTIÓ SLU  
C/ Salvador Segui, 5 Pol. Ind Sant Ermengol  
08630 - Abrera  
Spain

### SCOPE

Human Resource, Information Technologies, Internal  
Audit Management, Marketing, Management Review,  
Strategic Planning,

*Date of certification:* 17 April 2018

*Date of expiration:* 16 April 2021

*IATF Certificate N°:* 300379

*Bureau Veritas Certification Certificate N°:* SPA-19225/4-TS



**BUREAU VERITAS**  
Certification



## Certificate of Approval

Awarded to

**DOGA NANTONG AUTO PARTS CO.LTD**

**No.1, Xindong Road, Nantong Economic & Technology  
Development Area  
226016 - NANTONG - JIANGSU China**

Bureau Veritas Certification certify that the Quality Management System of the above organisation has been audited and found to be in accordance with the requirements of

**IATF 16949**  
and the applicable customer specific requirements



_____	SCOPE	_____
_____	Design and manufacturing	_____
_____	PERMITTED EXCLUSION(S)	_____
	None	
	PRODUCT(S) DELIVERED	

Windshield wiper systems and metal stamped parts & assemblies.

Date of certification: 06 April 2018

Date of expiration: 05 April 2021

Bureau Veritas Certification Certificate N°:SPA-19225/5-TS

IATF Certificate N°: 298936



**BUREAU VERITAS**  
Certification



## Appendix to the Certificate of Approval

Awarded to

**DOGA NANTONG AUTO PARTS CO.LTD**

No.1, Xindong Road, Nantong Economic & Technology  
Development Area  
226016 - NANTONG - JIANGSU China

### REMOTE SUPPORT FUNCTION(S)

DOGA GESTIÓ SLU  
C/ Salvador Seguí, 5 Pol. Ind Sant Ermengol  
08630 - Abrera/Barcelona  
Spain

DOGA METAL PARTS SL  
Salvador Seguí, 5  
08630 - Abrera/Barcelona  
Spain

### SCOPE

Marketing, Contract review, product design, process  
design, Human Resource, Information  
technology, Purchasing, supplier management, Strategic  
planning, Management Review,  
internal audit management

Contract Review, Purchasing, Supplier Management,

*Date of certification:* 06 April 2018


*Date of expiration:* 05 April 2021

*IATF Certificate N°:* 298936


*Bureau Veritas Certification Certificate N°:* SPA-19225/5-TS





	<b>Manual de Gestión Integral</b> <b>Management System Manual</b>		
	<b>Anexo IV. Objetivos del SGA Año 2017-2019</b> <b>Appendix IV. EMS goals Year 2017-2019</b> <b>Annex IV Objectius del SGA Any 2017-2019</b> <b>附件 IV. EMS 目标 2017-2019年</b> <b>Allegato IV. Obiettivi del SGA Anni 2017-2019</b>		
Cód/Code: <b>MGI-01</b>	Fecha/Date: <b>23/02/2018</b>	Rev.: <b>03</b>	Pág/Page: <b>1/2</b>

<p>La organización ha establecido los siguientes objetivos y proyectos de mejora ambientales:</p> <p style="text-align: center;"><i>Objetivos generales:</i></p> <p><b>Objetivo 1.-</b> Reducir el consumo energético global en un 5%.</p> <p>Plazo finalización: 2019</p> <p><b>Objetivo 2.-</b> Correcta implantación de la norma ISO 14001:2015</p> <p>Plazo finalización: 2019</p> <p style="text-align: center;"><i>Objetivos específicos:</i></p> <p><b>ITAB</b> <b>Martorell y Esparraguera</b></p> <p><b>Objetivo 1.-</b> Reducción de las emisiones atmosféricas.</p> <p>Plazo finalización: 2019</p> <p><b>Objetivo 2.-</b> Reducción de la generación de envases vacíos un 10%</p> <p>Plazo finalización: 2018</p> <p><b>DOGA Navarra</b></p> <p><b>Proyecto Mejora 1.-</b> Reducción de la generación de absorbentes contaminados un 1%.</p> <p>Plazo finalización: 2019</p> <p><b>Proyecto Mejora 2.-</b> Reducción del consumo de gas un 1%</p>	<p><i>The organization has established the following environmental goals and improvements projects:</i></p> <p style="text-align: center;"><i>General targets:</i></p> <p><b>Goal 1.-</b> Reduce global electric power consumption by 5%,</p> <p><i>Deadline: 2019</i></p> <p><b>Goal 2.- Correct implementation of standard ISO 14001:2015</b></p> <p><b>Deadline: 2019</b></p> <p style="text-align: center;"><i>Specific goals:</i></p> <p><b>ITAB</b> <b>Martorell and Esparraguera</b></p> <p><b>Goal 1.-</b> Reduce the atmospheric emissions.</p> <p><i>Deadline: 2019</i></p> <p><b>Goal 2.-</b> Reduce the generation of empty containers.</p> <p><i>Deadline: 2018</i></p> <p><b>DOGA Navarra</b></p> <p><b>Improvement Project 1.-</b> A study to reduce generation of contaminated absorbed material by 1%.</p> <p><i>Deadline: 2019</i></p> <p><b>Improvement Project 2.-</b> Reduce gas consumption by 1%</p> <p><i>Deadline: 2019</i></p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<b>Manual de Gestión Integral</b> <b>Management System Manual</b>		
	<b>Anexo IV. Objetivos del SGA Año 2017-2019</b> <b>Appendix IV. EMS goals Year 2017-2019</b> <b>Annex IV Objectius del SGA Any 2017-2019</b> <b>附件 IV. EMS 目标 2017-2019年</b> <b>Allegato IV. Obiettivi del SGA Anni 2017-2019</b>		
	Cód/Code: <b>MGI-01</b>	Fecha/Date: <b>23/02/2018</b>	Rev.: <b>03</b>   Pág/Page: <b>2/2</b>

<p>Plazo finalización: 2019</p> <p><b>DOGA Italia</b></p> <p><b>Proyecto Mejora 1.-</b> Reducir el consumo de papel Plazo finalización: 2019.</p>	<p><b>DOGA Italia</b></p> <p><b>Improvement Project 1.-</b> Reduce the paper consumption Deadline: 2019</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

  
**Toni García**  
 Dirección General / *General Manager*

## DOCUMENTO DE ADHESIÓN DE DOGA, S.A. AL PLAN SECTORIAL DE PREVENCIÓN ELABORADO POR ECOEMBES

La entidad DOGA, S.A. empresa adherida a ECOEMBES con el nº 01301 y C.I.F. A08299893 manifiesta por medio del presente documento, su pleno conocimiento y conformidad con el PLAN SECTORIAL DE PREVENCIÓN elaborado por ECOEMBALAJES ESPAÑA, S.A. vigente durante el periodo 2018 – 2020 y se adhiere al mismo para el sector o sectores indicados a continuación:

Motor y Ocio

En virtud de lo anterior, DOGA, S.A. se obliga a:

- 1.- Proporcionar a ECOEMBES, en el momento de su solicitud de adhesión al PEP, las medidas cuya adopción haya previsto para el periodo de vigencia del mismo mediante los medios dispuestos a tal efecto.
- 2.- Proporcionar anualmente a ECOEMBES mediante los medios dispuestos a tal efecto tanto la información relativa a todos los productos envasados puestos en el mercado por DOGA, S.A., antes del día 28 de febrero de cada año, como la información correspondiente a las medidas de prevención adoptadas.
- 3.- Cumplir con las medidas recogidas en el Plan que le afecten y estén a su alcance, para contribuir a los objetivos de prevención, en el entendimiento de que la ejecución y la responsabilidad última del cumplimiento del Plan corresponderán en todo caso a DOGA, S.A.
- 4.- La entidad DOGA, S.A. deberá facilitar cualquier tipo de actuación que lleve a cabo ECOEMBES para verificar la información a la que hace referencia el apartado 1, con el fin de que ECOEMBES pueda determinar con rigor el grado de cumplimiento del Plan, que se reflejará en el Informe anual de Seguimiento.
- 5.- DOGA, S.A. acepta que el incumplimiento de las obligaciones anteriormente relacionadas, así como de cualesquiera de las obligaciones derivadas del contrato de adhesión a ECOEMBES, podrá suponer la exclusión de DOGA, S.A. del Plan suscrito por medio del presente documento, sin posibilidad de reincorporación al mismo durante su período de vigencia.

Asimismo ECOEMBES, en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación, se obliga a:

- 1.- Presentar el Plan de prevención ante las Comunidades Autónomas para su aprobación.
- 2.- Elaborar un Informe de Seguimiento del Plan que se presentará ante las Comunidades Autónomas antes del 31 de marzo de cada año.

Y para que así conste, se formaliza el presente documento:

En Madrid a 22 noviembre 2017.

Por. DOGA, S.A.  
Fdo. D./Dña Manuel Martínez Godoy

Por ECOEMBALAJES ESPAÑA, S.A.  
Fdo. Dña. Begoña de Benito Fernández

**DOGA**  
Autovía A-2, Km. 183 - 08630 ABRERA  
BARCELONA - SPAIN  
Tel. 93 770 46 00 - Fax 93 770 46 78  
E-mail: [doga@doga.es](mailto:doga@doga.es)

