





LA EXPERIENCIA DE TRABAJAR EN DACSA GROUP

Políticas y medidas
para una vida laboral
positiva

LIDERAZGO Y ESTILO DIRECCIÓN: POLÍTICAS GENERALES

1. Política transparente de selección de personal.	Pág. 2
2. Política de orientación del desempeño.	Pág. 3
3. Política general de formación.	Pág. 4-5
4. Comité ético para la prevención de delitos.	Pág. 6
5. Modelo de Liderazgo Dacsa Group.	Pág. 7-8
6. Compromiso de la Dirección con la Seguridad.	Pág. 9
7. Compromiso de la Dirección con la Igualdad.	Pág. 10





MEDIDAS PARA LA CALIDAD EN EL EMPLEO

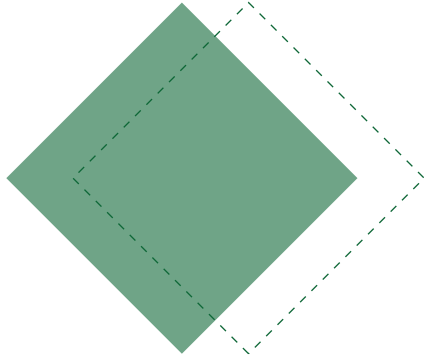
1. Estabilidad en el puesto de trabajo.	Pág. 11
2. Complemento a la seguridad social en caso de incapacidad temporal.	Pág. 12
 3. Seguro de vida y accidentes.	Pág. 13
4. Descuentos comerciales e invitaciones.	Pág. 14
5. Comedor y áreas de descanso.	Pág. 15
6. Agua embotellada y café gratuito.	Pág. 16
7. Elementos de fidelización y reconocimiento.	Pág. 17
8. Elementos de cohesión.	Pág. 18
 9. Jubilación anticipada o parcial.	Pág. 19
 10. Reconocimientos médicos.	Pág. 20
11. Galardones anuales por planta.	Pág. 21
 12. Protocolo para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.	Pág. 22
13. Seguro médico Dacsa.	Pág. 23

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

1. Elección banda horaria de entrada y salida en horario de jornada partida.	Pág. 24 - 25
2. Facilitar ajuste de jornada / turno.	Pág. 26
3. Reducción de jornada por estudios.	Pág. 27
4. Acumulación de las vacaciones tras permiso de maternidad/paternidad.	Pág. 28
5. Política de teletrabajo.	Pág. 29 - 30
6. Excedencia de corta duración.	Pág. 31

MEDIDAS DE APOYO A LA FAMILIA

1. Permiso no retribuido para acompañar a familiares o personas dependientes al médico.	Pág. 32
2. Modificación temporal de horario por motivos personales o familiares.	Pág. 33
3. Abandono del puesto de trabajo por motivos y emergencias familiares.	Pág. 34
4. Permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.	Pág. 35
5. Permiso no retribuido en caso de parto de hija o nuera.	Pág. 36
 6. Protocolo de protección a la maternidad.	Pág. 37
 7. Permiso para asistir a clase de preparación al parto.	Pág. 38
 8. Autonomía para organizar el permiso de lactancia.	Pág. 39
 9. Excedencia para el cuidado de hijos o familiares enfermos.	Pág. 40
10. Concurso de postales navideñas.	Pág. 41
11. Posibilidad de concentrar todas las vacaciones en casos excepcionales.	Pág. 42
12. Envío de corona de flores.	Pág. 43
13. Canastilla hijos/as de personas que trabajan en Dacsa Group.	Pág. 44
14. Ayudas económicas a padres/madres con hijos/as con discapacidad.	Pág. 45



Prólogo

◆ Dacsa es un proyecto precioso al que sumarse.

Como empresa familiar, tenemos un arraigo innegable con los valores del esfuerzo y el compromiso y especialmente con las personas que nos acompañan en este apasionante viaje en el cual llevamos embarcados algo más de 50 años.

Todas las personas que formamos la compañía estamos orientados a crear relaciones constructivas y de largo recorrido con nuestros clientes, garantizando productos de calidad y un servicio excelente.

Por eso, sentimos gran responsabilidad respecto al equipo que trabaja en nuestra empresa, autores y cómplices del buen hacer, buscamos cuidarles para que ellos cuiden a nuestros clientes y proveedores, de esa forma, nuestra sostenibilidad se afianza, es nuestra visión.

En nuestra sociedad, los roles personales, familiares y profesionales están en continuo cambio y las aspiraciones personales para quienes quieren dedicar su esfuerzo al proyecto Dacsa también han cambiado.

En este manual, encontrarás políticas y medidas, que tratan de enfatizar el esfuerzo y mejorar la experiencia de trabajar en la compañía, adaptándonos lo más posible a los anhelos y necesidades de las personas en el momento actual.

Las personas trabajan para tener una vida mejor, y el tiempo que pasan en el trabajo debe ser enriquecedor.

En Dacsa haremos lo posible para que trabajar en nuestra compañía compense, como poco, todo tu esfuerzo diario. Pero además, aspiramos a que entiendas tu trabajo como una misión, llena de propósitos y no sólo como un trabajo lleno de tareas.

Esperamos que, como empleado, tanto tú como tu familia, sintáis la satisfacción de dedicaros a hacer grande Dacsa Group, una empresa internacional, en la que procuramos tu desarrollo profesional, cuidamos el medio ambiente, apostamos por ayudar socialmente a causas que te importan y somos un proyecto en el que siempre vas a poder sumar, porque te damos voz gracias a los diversos canales de comunicación existentes.

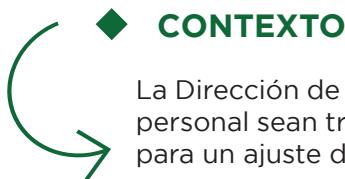
Más allá de las mejoras sociales alcanzadas legalmente, ponemos en tu conocimiento todas aquellas medidas y políticas que ayudarán a que la experiencia de trabajar con nosotros sea positiva.

Es nuestro deseo, esperamos que lo consigas.

LIDERAZGO Y ESTILO DE DIRECCIÓN

1.POLÍTICAS
GENERALES

Política transparente de selección de personal.



◆ CONTEXTO

La Dirección de Personas se encarga de garantizar que todos los procesos de selección de personal sean transparentes y durante los mismos, se facilite toda la información relevante para un ajuste de expectativas entre los candidatos/as y el puesto.

La descripción de los puestos de trabajo a ocupar, así como la clasificación de todas las posiciones en bandas salariales, permite ofrecer información relevante.

Todos nuestros procesos se gestionan de forma que quede garantizado el acceso al empleo en igualdad de oportunidades, sin discriminación de ninguna característica personal. Prevalenciando los requisitos profesionales como únicos admisibles para la incorporación del candidato/a final al puesto.

Esto es así, tanto cuando el reclutamiento es interno como externo.

◇ El por qué de la medida:

Garantizar un acceso libre a los procesos de selección con la información necesaria para abordar con éxito la incorporación a las vacantes.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

La comunicación se realiza mediante anuncios en página web de la empresa, cartelería, y/o páginas externas de empleo.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Cualquier persona que trabaja en Dacsa Valencia, Dacsa Sevilla, Molendum Ingredients, Dacsa Polska, Dacsa Liverpool, Sivasa y Silesa que cumpla los requisitos.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

- ◆ Solicitud empleo autocandidatura
- ◆ Página web, ofertas empleo en website específico.
- ◆ Respuesta a ofertas internas.

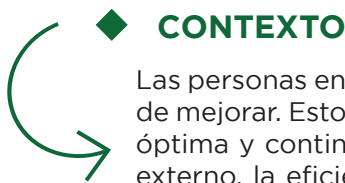
◇ Vigencia:

Desde el inicio de actividad de las diversas sociedades de Dacsa Group.

2.

POLÍTICAS
GENERALES

Política orientación del desempeño.



◆ CONTEXTO

Las personas en Dacsa deben tener siempre, a lo largo de su vida profesional, la posibilidad de mejorar. Esto implica, tener la opción de seguir aprendiendo a hacer su trabajo de forma óptima y continuada, bajo los principios de calidad, de la orientación al cliente interno y externo, la eficiencia y compromiso. Y además, fomentando el mejor clima mediante las mejores relaciones de trabajo posibles.

Bajo esta premisa, sus líderes deben ser quienes mejor guíen su mejora y crecimiento, y esto sólo es posible mediante una comunicación abierta, clara y completa.

Para dotar esa comunicación de formalidad, al menos una vez al año, todas las personas que ocupan posiciones desde supervisores hacia arriba, llevan a cabo la entrevista de revisión de su desempeño mediante la herramienta **REVISIÓN DESEMPEÑO DACSA (DACSA PERFORMANCE REVIEW)**.

Para todas las posiciones sin responsabilidad de mando, existe una evaluación formalizada que lleva a cabo el responsable directo del puesto con la herramienta **ENTREVISTA ORIENTACIÓN DACSA**. Desde el inicio de la relación laboral, es la herramienta mediante la que se decide la continuidad de la persona en la empresa y su evolución posterior.

◇ El por qué de la medida:

Garantizar el derecho de orientación y crecimiento profesional, conocer los intereses y motivaciones de cada persona y poder establecer metas de mejora continua en cada puesto de trabajo.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Anualmente, para las posiciones con responsabilidad sobre otras personas, la Dirección de Personas lanza y recuerda el proceso que aborda una autoevaluación, y una entrevista con el responsable directo para revisar el desempeño y el desarrollo profesional desde la última entrevista hasta la fecha.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Cualquier persona que trabaja en Dacsa Valencia, Dacsa Sevilla, Molendum Ingredients, Dacsa Polska, Dacsa Liverpool, Sivasa y Silesa que cumpla los requisitos.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Mediante los modelos “Revisión Desempeño Dacsa” y “Entrevista Orientación Dacsa”.

◇ Vigencia:

Desde 2014.

3.

POLÍTICAS
GENERALES

Política General de Formación.

◆ CONTEXTO

Dacsa Group es una compañía en la que apostamos por la formación de todas las personas que en ella desarrollan su labor. Y apoyamos la formación por dos razones: como herramienta de desarrollo profesional, para lograr la actualización, especialización y ampliación de conocimientos y también en su vertiente motivadora, de reconocimiento y apoyo.

En Dacsa Group, abordamos una gestión de la formación de calidad, buscando que cada solución formativa cubra la necesidad que se debe cubrir con criterios de eficiencia. Apostando tanto por la formación interna como externa.

Fomentamos la idea de que la responsabilidad del desarrollo profesional recae en uno mismo y facilitamos que las personas puedan explicar su necesidad y solicitar apoyo y formación anualmente para cubrir sus necesidades.

Promovemos la corresponsabilidad del aprovechamiento de la formación y, aunque se facilita la asistencia a cualquier formación en horario laboral, y la compañía asume el coste de la misma, cuando se organizan sesiones de formación en la propia compañía, también promueve la disponibilidad de una parte del tiempo no laboral para el desarrollo profesional de cada uno.

El acceso a los planes de formación es prácticamente inmediato tras la incorporación a la compañía.

En Dacsa Group consideramos una inversión la formación, pero para que así sea, la eficiencia es un valor imprescindible en la toma de cada decisión por parte de todos los implicados y en cada fase.

◆ Alcance:

Todas las personas que trabajan en plantilla de Dacsa Valencia, Dacsa Sevilla, Dacsa Liverpool, Dacsa Polska, Sivasa, Silesa y Molendum Ingreredients.

◇ Objetivos de esta política:

Los costes de las acciones formativas aprobadas por cada responsable para el desarrollo profesional de su equipo, son contempladas como parte de los costes laborales y por lo tanto incluidas para su aprobación en el presupuesto anual.

Es la persona responsable directa, la que autoriza la acción y por tanto la participación en las acciones formativas de interés para el desarrollo de cada persona. Eso es así porque en la base de su liderazgo está el desarrollo de sus equipos.

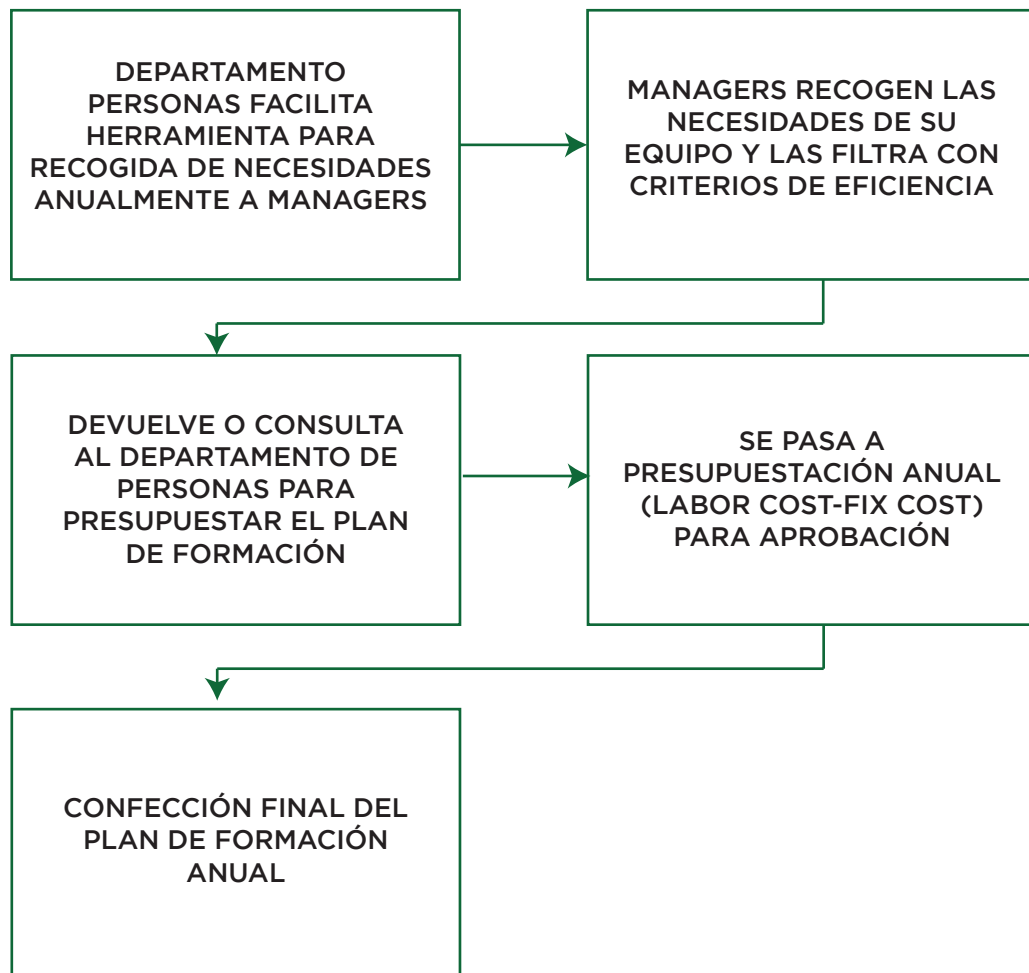
El coste de las acciones formativas es asumido por la empresa en términos generales. Aunque esta condición pueda modificarse de común acuerdo en algún caso y/o ante las excepciones que se especifican en el apartado siguiente.

◇ Excepciones:

Cuando el importe global de la formación (matriculación y formación) supere los 4.000 euros y la antigüedad de la persona en la compañía **sea inferior a dos años** en el momento de inicio de la realización del curso.

En esta circunstancia se deberá firmar un acuerdo de permanencia. Dicho acuerdo, compromete a la deducción **del 50% del importe del curso en su finiquito si se marcha antes de un año tras su finalización**, siendo el importe máximo a descontar, el correspondiente al finiquito generado a la finalización de la relación laboral.

Esta circunstancia no será aplicable en los casos en los que la decisión de salida del trabajador la tome la propia empresa.



◆ Fecha entrada en vigor:

Noviembre 2018

4.

POLÍTICAS
GENERALES

Comité ético para la prevención de delitos.

◆ CONTEXTO

Dacsa Group nos hemos comprometido a garantizar unos principios éticos y de respeto a las personas, la sociedad y el medio ambiente, dentro de nuestro ámbito de influencia, extendiendo nuestra responsabilidad a todos los grupos de interés.

En Dacsa Group somos conscientes de la importancia de crear y mantener un ambiente de trabajo donde los principios fundamentales de protección de los derechos humanos y laborales estén asegurados, donde actuaciones de corrupción y soborno no estén permitidas, y desde donde se trabaje con el objetivo de garantizar la sostenibilidad ambiental, la salud y la seguridad de todos los actores implicados.

En Dacsa Group estamos comprometidos con la responsabilidad de establecer y respetar unas líneas de actuación encaminadas al cumplimiento de estos principios que la Compañía considera básicos, basándose en diferentes tratados internacionales como son: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Convenios Internacionales de la OIT y los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

◇ Alcance General:

Todas las personas que trabajan en plantilla de Dacsa Valencia, Dacsa Sevilla, Dacsa Liverpool, Dacsa Polska, Sivasa, Silesa y Molendum Ingredients.

◆ Objetivos de esta política:

Establecer los mecanismos necesarios para garantizar una conducta ética en la actividad habitual de la empresa.

Asegurar la formación de las personas que llevan a cabo su labor profesional en la compañía interna o externamente.

Establecer mecanismos de control y de denuncia anónimos, libres y externalizados para facilitar el conocimiento temprano de cualquier incidencia o incumplimiento potencial de nuestro código ético como compañía.

Creación y funcionamiento de un Comité Ético regulado para intervenir ante potenciales incumplimientos y para el estudio y mejora de las medidas de promoción, regulación y control de comportamientos éticos.

◇ Excepciones:

No hay excepción a esta política.

◆ Entrada en vigor:

Octubre 2018.

5.
POLÍTICAS
GENERALES

Modelo de liderazgo Dacsa Group.

◆ **CONTEXTO**

En Dacsa Group hemos definido nuestro propio Modelo de Liderazgo, es decir, el estilo de comportamiento y de relación entre las personas que trabajan en la compañía.

Aunque el liderazgo es una competencia muy necesaria para dirigir equipos, no sólo lo abordamos para posiciones de dirección, si no que definimos el ADN del liderazgo que buscamos y promovemos en las personas que quieren trabajar en Dacsa.

El Modelo, que incluye todas las características que se exige desarrollar, establece también un decálogo de conducta para el liderazgo.

Todas las personas disponen del manual que recoge el Modelo de Liderazgo, y todo el que lo considera, puede formarse y entrenarse en el mismo.



◇ Alcance general:

Todas las personas que trabajan en plantilla de Dacsa Valencia, Dacsa Sevilla, Dacsa Liverpool, Dacsa Polska, Sivasa, Silesa y Molendum Ingredients.

◆ **Objetivos de este manual:**

Aunar el estilo que debe prevalecer en nuestros líderes y la orientación de su misión en la empresa, para contribuir a una cultura de empresa moderna, retadora y de crecimiento que facilite el logro de resultados.

Ayudar al mantenimiento de un clima laboral positivo, de identificación con el propósito de la empresa, y en el que los valores de la compañía adquieran prevalencia en cada decisión.

Exigir el establecimiento de relaciones profesionales sanas y positivas como clave esencial para atraer, desarrollar y fidelizar el talento.

◇ **Más información:**

Departamento de Personas, web de la compañía.

◆ **Entrada en vigor:**

Octubre 2018.



Compromiso de la Dirección con la Seguridad y Medio Ambiente



◆ CONTEXTO

La dirección de Dacsa Group cree firmemente que dentro de los valores de la compañía está la gestión y el cuidado tanto del entorno como de los empleados. En esta línea la dirección asume el compromiso de cumplir con la legislación aplicable en materia de medioambiente y prevención de riesgos laborales en todos sus centros de trabajo, así como la mejora continua dentro de ambas áreas. A tal fin la empresa se dota de elementos claves como la Política de Medioambiente y la Política de Prevención de Riesgos.

Adicionalmente la dirección de Dacsa Group se compromete a fomentar una sólida cultura de seguridad basada en los siguientes principios:

- ◆ La presión de producción o las situaciones de crisis no deben afectar a los estándares de medioambiente y prevención de riesgos laborales.

- ◆ Las situaciones inseguras y los accidentes no son producto del azar, proteger a los empleados y el entorno es parte de la organización del trabajo.

- ◆ El objetivo en medioambiente y prevención de riesgos laborales es **CERO INCIDENTES**, un solo incidente es siempre MUCHO, por bajas que sean las estadísticas.

- ◆ No hay nada lo suficientemente importante para justificar trabajar de forma insegura.

◆ Alcance:

Todas las personas que trabajan en plantilla de Dacsa Valencia, Dacsa Sevilla, Dacsa Liverpool, Dacsa Polska, Sivasa, Silesa y Molendum Ingredients.

◇ Objetivos de esta política:

Cero incidentes laborales y medioambientales.

◆ Más información:

Departamento de Seguridad y Medioambiente.

◇ Entrada en vigor:

Marzo 2019.



Compromiso de la Dirección con la igualdad.



◆ CONTEXTO

Maicerías Españolas, S. A. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de género. También políticas que fomentan la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa de Personas y de Responsabilidad Social.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la compañía, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, etc. asumimos el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las medidas que se desarrollen en materia de igualdad de género y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará además de con la dirección, con la representación legal de trabajadoras y trabajadores, en el proceso de implantación y evaluación del Plan de igualdad.

◆ Alcance:

Maicerías Españolas, S.A.

◇ Objetivos de esta política:

Plena igualdad de oportunidades.

◆ Más información:

Dirección de Personas y Dirección de Responsabilidad Social Corporativa.

◇ Entrada en vigor:

Marzo 2019.


MEDIDAS PARA LA CALIDAD EN EL EMPLEO

1.

CALIDAD EN
EL EMPLEO

Estabilidad del puesto de trabajo.

◆ ALCANCE GENERAL



Somos conscientes del valor que supone la estabilidad en el empleo, Dacsa tiene más de un 90% de contratación indefinida. Sólo utilizamos la contratación temporal cuando la causa lo justifica.

◇ El por qué de la medida:

De esta forma facilitamos el equilibrio entre la vida personal y laboral a través de la estabilidad en el puesto de trabajo, ofreciendo seguridad laboral para facilitar la toma de decisiones personales.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Dependerá de la causa de celebración de tu contrato pero si tu puesto existe de forma permanente la contratación será indefinida, las excepciones son las contrataciones estacionales y sustituciones de personas con derecho de reserva de puesto de trabajo.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Cualquier persona contratada por la compañía.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

- ◆ Contratos.
- ◆ Memorias anuales.

◇ Vigencia:

Desde la fundación de la compañía.

2.

CALIDAD EN
EL EMPLEO

Complemento a la prestación de la seguridad social en caso de incapacidad temporal.

◆ **ALCANCE GENERAL**

Cuando las personas se encuentran en situación de incapacidad temporal, perciben el 100% de su salario, desde el primer día. De este modo, damos cobertura a la falta de ingresos durante los primeros cinco días, no cubiertos por el convenio colectivo.

◇ El por qué de la medida:

Para que el trabajador/a no sufra merma en sus ingresos cuando esté de baja, de forma que pueda afrontar los gastos habituales con normalidad.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Mensualmente, al calcular la nómina, la empresa complementará la prestación económica por incapacidad temporal del Régimen General de la Seguridad Social, hasta completar el 100% del salario del trabajador/a que se encuentra de baja por esta situación desde el primer día.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Toda la plantilla.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Recibos de la nómina

◇ Vigencia:

La fundación de la compañía.

3.

CALIDAD EN
EL EMPLEO

Seguro de vida y accidentes.

◆ ALCANCE GENERAL

Todas las personas que trabajan en la compañía, tenemos suscrito un Seguro de vida por accidente y enfermedad. Estas son las cuantías en 2019 que se renuevan tal y como indica nuestro convenio colectivo:

- ◆ 13.067,16 euros en caso de fallecimiento o invalidez permanente total.
- ◆ 18.356,13 euros en caso de invalidez absoluta.

◇ El por qué de la medida:

De este modo apoyamos a la persona en caso de invalidez para afrontar el hecho de no poder trabajar y lo que es más más necesario, ayudamos a la familia de la persona trabajadora en caso de fallecimiento de ésta.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

En Dacsa suscribimos el seguro de vida automáticamente con cada contrato, sin que el trabajador o trabajadora lo tenga que solicitar.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Toda la plantilla.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

- ◆ Convenio colectivo.
- ◆ Recibos de salario.

◇ Vigencia:

Desde 1985.



4.
CALIDAD EN
EL EMPLEO

Descuentos comerciales e invitaciones.

◆ **ALCANCE GENERAL**

En Dacsa tenemos acuerdos con algunas empresas para ofrecer condiciones ventajosas a su plantilla en la compra de productos como entradas de cines a precio reducido respecto al PVP, o acceso a terapias de infertilidad con condiciones más ventajosas.

De forma continuada, también ofrecemos invitaciones a eventos deportivos y socio culturales diversos, a través de sorteos o petición de las personas interesadas.

◇ **El por qué de la medida:**

Sabemos que son detalles que ayudan a fomentar el sentimiento de pertenencia.

◆ **¿Cómo acceder a la medida?:**

Las entradas de cine pueden adquirirse a través del Dpto. de Personas.
Para las invitaciones, se debe seguir el procedimiento indicado en cada ocasión.

◇ **¿Quién puede acceder a la medida?:**

Toda la plantilla.

◆ **¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:**


Canales de comunicación e información internos, What's Dacsa y HAPPYDONIA.

◇ **Vigencia:**

Desde 2015.

**5.**CALIDAD EN
EL EMPLEO

Comedor y áreas de descanso.

 **ALCANCE GENERAL**

En nuestras plantas productivas y oficinas, disponemos de comedores y/o áreas de descanso que están debidamente equipadas con pilas y agua corriente, armarios, frigoríficos y aparatos de microondas.

 **El por qué de la medida:**

Tratamos de facilitar las instalaciones necesarias a aquellas personas que trabajan a jornada partida y desean comer en el trabajo.

Así también evitamos desplazamientos hasta el domicilio con la consiguiente pérdida de tiempo.

Contribuimos a la política de disminución de accidentes “in itinere”.

Facilitamos la posibilidad de llevar la comida de casa, lo que permite un ahorro económico, ya que supone no tener que comer necesariamente en un establecimiento.

 **¿Cómo acceder a la medida?:**

Es una medida de la que se benefician todos los trabajadores y trabajadoras de las plantas productivas y oficinas por el mero hecho de trabajar en estos centros.

 **¿Quién puede acceder a la medida?:**

Toda la plantilla.

 **¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:**

Información de acogida facilitada desde el inicio de la relación laboral.

 **Vigencia:**

Desde la década de los 90.

6.

CALIDAD EN
EL EMPLEO

Agua embotellada y café gratuito.

◆ ALCANCE GENERAL

En Dacsa tenemos acceso gratuito a café y el agua mineral para el consumo personal durante la jornada laboral en todas la planta de producción y las oficinas.

◇ El por qué de la medida:

Tratamos de ofrecer comodidad y facilidad de consumo de los dos productos más comunes en los centros de trabajo.

También así facilitamos que todos podamos dar una grata acogida a clientes y otras visitas comerciales.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

El suministro se realiza a través de las máquinas expendedoras o de vending.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?

Toda los trabajadores / as de las plantas productivas y de oficinas.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?

Información de acogida.

◇ Vigencia:

Mejora y generalización paulatina desde la década de los 90.

7.

CALIDAD EN
EL EMPLEO

Elementos de fidelización y reconocimiento.



◆ **ALCANCE GENERAL**

Son agradecimientos especiales en algunos momentos del ciclo de vida de la persona que trabaja en Dacsa.

Recogemos los más habituales, como son la celebración de cada quinquenio con un detalle corporativo.

También tenemos sistematizado el premio trimestral a las mejores ideas de mejora y el premio anual especial al equipo que más ideas haya presentado (ideas por persona).

También reconocemos y premiamos a la mejor planta del grupo anualmente en cada una de tres categorías: seguridad laboral, orientación al cliente y excelencia productiva.

◇ **El por qué de la medida:**

Tratamos de reconocer y felicitar porque es el mejor modo de fortalecer y afianzar las conductas de cualquier persona. La antigüedad es una muestra de fidelidad.

Con los premios de las ideas de mejora siempre consideramos que motivan y fomentan la participación y un buen nivel de implicación y compromiso del personal.

Cada centro de trabajo asume su responsabilidad en la asunción de los Valores de la compañía, y por tanto, merecen menciones anuales quienes logran los mejores resultados en tres de los esenciales ámbitos: la seguridad, la satisfacción de los clientes y la eficiencia.

◆ **¿Cómo acceder a la medida?:**

Mediante la participación en las actividades mencionadas enmarcadas dentro del sistema Espiga de mejora continua.

◇ **¿Quién puede acceder a la medida?:**

Toda la plantilla.

◆ **¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:**

- ◆ A través de los canales de información y comunicación.
- ◆ A través de los supervisores.

◇ **Vigencia:**

2014.



Elementos de cohesión.



◆ **ALCANCE GENERAL**

Durante el año, disfrutamos de diferentes actividades propuestas para la participación de todos/as los empleados y/o familiares, como la cena de empresa, el día del concurso de paellas y puertas abiertas para la familia o los campeonatos deportivos.

◇ El por qué de la medida:

Tratamos de fomentar la cohesión y unión del personal en la realización de una actividad que esté desligada del desarrollo del trabajo habitual.

Así, consideramos que fomentamos la participación, para lograr un buen nivel de implicación y compromiso del personal.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Cualquier persona interesada que quiere participar se inscribe en la actividad propuesta.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Toda la plantilla.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

- ◆ A través de los canales de información y comunicación.
- ◆ A través de los supervisores.

◇ Vigencia:

Se han incorporado actividades a lo largo de los últimos años.



Jubilación anticipada o parcial.



◆ ALCANCE GENERAL

La proximidad de la jubilación genera una incertidumbre importante en las personas, y en Dacsa deseamos que esa etapa sea vivida con la mayor tranquilidad. Para ello en el Departamento de Personas se atiende, asesora y se facilita la posibilidad de jubilación anticipada o parcial, haciendo los estudios y proyecciones necesarias para que todas las personas acierten con sus decisiones en ese momento clave.

◇ El por qué de la medida:

Las personas necesitan asesoramiento de carácter técnico / legal y la empresa está a su disposición para ello.

Es posible en algún caso adelantar la edad de jubilación a las personas que lo deseen sin que ello suponga una gran merma en sus ingresos, de forma parcial o total.

Trataremos de que puedas acceder a esta prestación en las mejores condiciones económicas posibles

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Desde el Departamento de Personas, pueden hacer un estudio personalizado de tu caso para facilitar la toma de decisiones.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Todas las personas que cumplan los requisitos marcados por la legislación laboral en el momento de la solicitud.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Mediante solicitud al Departamento de Personas.

◇ Vigencia:

Desde la fundación de la compañía.



10.

CALIDAD EN
EL EMPLEO

Reconocimientos médicos.

◆ ALCANCE GENERAL

Nuestra empresa colabora de forma activa en la vigilancia de la salud de todos sus empleados, ofrece una completa revisión médica con protocolos específicos en función de los riesgos de cada uno de los puestos de trabajo.

Pero, conscientes de las enfermedades que aquejan a la sociedad actual y generan mayor preocupación, también aborda voluntariamente pruebas diagnósticas para la detección prematura de distintos tipos de cáncer, con una periodicidad anual.

◇ El por qué de la medida:

Garantizar a cada persona la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos a los que pueda estar expuesta.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

La persona responsable de Prevención de Dacsa, gestiona anualmente, junto con el servicio de prevención, la realización, el calendario y los procedimientos a seguir de los reconocimientos médicos.

El reconocimiento es realizado en la propia compañía por médicos especialistas en Medicina del Trabajo. Posteriormente se traslada al trabajador/a los resultados sobre su estado de salud.

Dacsa recibe un certificado de aptitud para el puesto de trabajo.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Todas las personas de la empresa.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Desde el Departamento de Personas se da cita a cada persona, por mail o a través de los supervisores.

◇ Vigencia:

Desde la entrada en vigor de la obligación legal de referencia.



11.

CALIDAD EN
EL EMPLEO

Galardones anuales por planta.



◆ ALCANCE GENERAL

Cada año, concedemos un galardón a la planta que mejora más sus indicadores en las categorías de seguridad, orientación al cliente y excelencia operativa. Nuestras plantas compiten entre sí en los diferentes indicadores de medición de su mejora.

Al ser indicadores compartidos y evaluados de una forma homogénea, nos permite a todos conocer qué planta ha logrado mayor mejora cada año en cada aspecto evaluado.

◇ El por qué de la medida:

Dacsa es una compañía donde se fomenta la participación y la orientación a la mejora continua.

Se comparte el objetivo, se comparte el seguimiento y se comparte la forma de lograrlo mediante la implicación de todas las personas mediante un fluido sistema de aportación de ideas de mejora.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Todas las personas que trabajan en la compañía participan del sistema de mejora continua Espiga, que les convierte en autores y protagonistas de la mejora de los departamentos y de las plantas. Los galardones son anuales, y se entregan en una reunión colectiva.

◇ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Directores/as de Departamento y Directores/as de planta.

◆ Vigencia:

Desde enero 2019.

12.

CALIDAD EN
EL EMPLEO

Protocolo para trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

◆ ALCANCE GENERAL

Esta medida pretende extremar las condiciones de seguridad y salud para aquellas trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente (lactancia), que por razón de su trabajo pudieran estar sometidas a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.

◇ El por qué de la medida:

En Dacsa, nos preocupamos por la futura mamá y los lactantes. En el momento que una mujer, pone en conocimiento de la empresa que está embarazada, activamos, a través de nuestro departamento de prevención de riesgos laborales, el protocolo establecido para estos casos. En él, se incluye una nueva evaluación específica que, contempla esta nueva situación en la trabajadora y que, en función de su resultado, se podrían aplicar medidas de protección adicionales a las que existieran. Estas medidas pueden incluso llegar al cambio de puesto (manteniendo siempre el resto de las condiciones de la trabajadora). En el supuesto que no fuera posible evitar la exposición de la trabajadora a algún riesgo, se iniciaría la tramitación del periodo de riesgo durante el embarazo.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

La trabajadora o el trabajador que solicite esta medida, lo hará a través del Dpto. de Personas.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Todas las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Comunicados (correo electrónico o cartas) al Dpto. de Personas.

◇ Vigencia:

Anterior al año 2000.



13.

CALIDAD EN
EL EMPLEO

Seguro Médico Dacsa

◆ ALCANCE GENERAL

Todas las personas que trabajan las sociedades españolas de Dacsa Group tienen la posibilidad de acceder a una póliza colectiva de Salud que provee de los mejores cuadros médicos y atención hospitalaria de primer nivel a un precio muy reducido. Los beneficiarios son empleados/as de la empresa y sus hijos y parejas.

◇ El por qué de la medida:

Dacsa Group es sensible a las tendencias de compensación mediante beneficios sociales, que, además generan fidelidad e incrementan la satisfacción de los empleados. Facilitar el acceso a un acceso de cobertura sanitaria privada de calidad es una forma cuidar lo que más importa: la salud. Además, hay otros beneficios secundarios:

- ◆ Reducción del absentismo laboral.
- ◆ Mejora imagen de la compañía.
- ◆ Tiene beneficios fiscales

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Es una medida de la que se benefician toda las personas que trabajan en Dacsa Group España. El acceso a este beneficio se realizará, voluntariamente, desde el momento que te incorporas a la compañía, y en cualquier momento de tu vida laboral en Dacsa.

El Seguro tiene una duración de un año y puede renovarse o anularse 2 meses antes de su finalización cada año.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Toda la plantilla.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Solo tienes que notificarlo al Departamento de Personas y serán ellos los que tramiten tu alta al Seguro.

◇ Vigencia:

Desde noviembre 2020.

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

1.

FLEXIBILIDAD
HORARIA

Elección de banda horaria de entrada y salida en horario de jornada partida.



◆ ALCANCE GENERAL

Las personas que trabajan en la empresa en régimen de horario de jornada partida pueden elegir la hora de entrada en la mañana y de salida en la tarde. Desde las 8 hasta las 9 por las mañanas, y desde las 18 hasta las 19 por las tardes, disponiendo de una hora como mínimo para comer.

Cada departamento establecerá la organización oportuna para dar servicio diariamente de 8 a 19 o 18 horas (verano).

◇ El por qué de la medida:

En Dacsa abordamos con esta medida, una mejora en la organización horaria, asegurando las mismas horas convenidas legalmente, y que quienes trabajan en este régimen horario, pueden ajustar sus necesidades personales y profesionales de forma más efectiva.

Esta política es una clara apuesta por la conciliación personal y familiar, y por una cultura de trabajo eficiente (logros y resultados).

En el contexto internacional en el que nuestra empresa opera, también se facilita de este modo, un mejor solapamiento con los horarios de las plantas del grupo en el resto de Europa.

Esperamos también que, alguna parte del absentismo registrado y justificado para gestiones particulares, tenga posibilidad de hacerse en el tiempo particular, no laboral.

De esta forma respondemos a un aspecto que afecta sustancialmente a la satisfacción y motivación profesional, especialmente en los centros de trabajo de España.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Las personas que trabajan en jornada partida, en el horario de oficinas, deben comunicar a su responsable directo su horario preferente para posibilitar organización departamental.

El horario preferente, será elegido y comunicado como el “preferente”, pudiendo ser variado por cada persona ante necesidades puntuales, siempre que no afecte al compromiso de mantener el servicio hasta las 19.00 en cada departamento en invierno o hasta las 18:00 en verano.

Una vez aprobada por cada responsable, la organización de horario departamental, se traslada al Departamento de Personas.

◇ **¿Quién puede acceder a la medida?:**

Personas que ocupan puestos de trabajo en el horario general de oficinas de Dacsa Valencia (el más extenso).

Cualquier adaptación temporal de horario de jornada partida, que la empresa haya concedido voluntariamente con anterioridad a esta medida, por motivo de cuidado de menores y que mejore las condiciones aquí expuestas, mantendrá su vigencia como máximo hasta que el menor de los hijos cumpla 12 años.

◆ **¿Dónde tener más información?:**

Departamento de Personas.

◇ **Vigencia:**

Desde 1 de septiembre de 2019.

2.

FLEXIBILIDAD
HORARIA

Facilitar ajuste de jornada/turno.



◆ ALCANCE GENERAL

En beneficio de una mayor posibilidad de conciliar obligaciones familiares o personales, todos podemos solicitar un cambio en el turno o adaptación de la jornada de trabajo con carácter temporal. Se concederá en aquellos casos donde organizativamente exista una solución adecuada y haya una justificación evidente de carácter excepcional y temporal.

◇ El por qué de la medida:

En la medida de lo posible, dotar de facilidades a los trabajadores y trabajadoras para atender situaciones personales y familiares sobrevenidas con carácter temporal.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

El trabajador/a que quiera solicitar esta medida, lo debe poner en conocimiento de su responsable directo, quien le informará de si su solicitud es viable y puede ser aceptada. Una vez aceptada la medida, el responsable lo debe comunicar al Departamento de Personas para su reflejo en el sistema de control de presencia.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Todas las personas que trabajan en Dacsa.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

- ◆ Comunicados (correo electrónico o cartas).
- ◆ Acuerdo verbal con el superior directo.

◇ Vigencia:

Desde la fundación de la compañía.

 3.FLEXIBILIDAD
HORARIA

Reducción de jornada por estudios.



◆ ALCANCE GENERAL

En Dacsa se promueve el desarrollo profesional y se ofrecen facilidades para que puedas combinar tu afán por seguir estudiando y tu trabajo. Si estás cursando unos estudios vinculados a tu trabajo, y se trata de una formación reglada, puedes solicitar una reducción de jornada que, a título individual, te ayude a atender temporalmente las exigencias de algún periodo de estudios más intensivo.

◇ El por qué de la medida:

Apoyar a los trabajadores/as que quieran ampliar o completar su formación como parte de su desarrollo profesional en la empresa.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Siempre es el responsable directo el que valora si la solicitud reúne los requisitos, y si es así, el responsable directo, dará traslado al Departamento de Personas que comunicará al solicitante la fecha a partir de la cual será efectiva la reducción de jornada y el nuevo horario, así como la afectación en el salario en función del tiempo de jornada reducido.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Toda la plantilla.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Comunicados (correo electrónico o cartas).

◇ Vigencia:

Desde 2018.

4.

FLEXIBILIDAD
HORARIA

Acumulación de las vacaciones tras el permiso de maternidad / paternidad.

◆ ALCANCE GENERAL

En Dacsa somos especialmente sensibles a las necesidades que las personas tienen cuando acaban de ser madres o padres. Son momentos, donde la empresa, quiere acompañar y facilitar una conciliación paritaria y responsable. Aquellas personas que han tenido un hijo/a pueden organizar sus vacaciones con preferencia en sus departamentos y acumular todo el permiso vacacional a continuación del período de baja maternal o el permiso de paternidad.

◇ El por qué de la medida:

Se consigue de esta forma ampliar el período de cuidado del bebé.

También se logra aumentar el tiempo de recuperación tras el parto.

Fomentar el vínculo materno/paterno filial lo que potencia una relación sólida y saludable para ambos.

Promover desde un principio la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en el cuidado y educación de los hijos/as.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

La trabajadora o el trabajador que solicite esta medida, lo hará a través de su responsable del centro y lo pondrán en conocimiento del Departamento de Personas.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Toda la plantilla.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

- ◆ Comunicados (correo electrónico o cartas).
- ◆ Verbalmente a través del supervisor.

◇ Vigencia:

Desde la década de los 90.

5.FLEXIBILIDAD
HORARIA

Política de Teletrabajo.

◆ ALCANCE GENERAL

Gracias a las nuevas tecnologías, las personas estamos conectadas como nunca antes, especialmente en la distancia. Este permiso para teletrabajar se concede y renueva anualmente para poder realizar trabajo en remoto desde la residencia dos tardes semanales. Está pensado para algunos puestos de trabajo concretos en los que las condiciones generales hacen necesaria esta flexibilidad.

◇ El por qué de la medida:

Tratamos de promover desde un principio la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en el cuidado y educación de los hijos/as, y facilitar la conciliación personal y laboral en general. En este caso para quienes deben ausentarse muchas veces o mucho tiempo de sus hogares.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Las personas afectadas por esta circunstancia deben solicitar el permiso al responsable de su área/dpto, quien autorizará la medida en base a los siguientes criterios:

1. Posibilidad organizativa en el departamento para conceder la medida.
 2. Cumplimiento de los requisitos de frecuencia de viaje y/o distancia residencia al centro de trabajo.
- Una vez aprobado, se traslada al Departamento de Personas para su registro y verificación.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

- ◆ Personas cuya frecuencia media de viajes es superior al 30% del tiempo de trabajo.
- ◆ Personas cuya residencia se ubica a más de 40 km de distancia del centro de trabajo.

Excepcionalmente se concede también para personas que por periodos temporales (mínimo dos meses) de intensidad mayor de viajes por proyectos concretos con fecha inicio/fin, requieren de este apoyo a la conciliación.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Las personas afectadas por esta circunstancia deben solicitar el permiso al responsable de su área/dpto, quien autorizará la medida en base a los siguientes criterios:

1. Posibilidad organizativa en el departamento para conceder la medida.
 2. Cumplimiento de los requisitos de frecuencia de viaje y/o distancia residencia - centro de trabajo.
- Una vez aprobado, se traslada al Departamento de Personas para su registro y verificación.

Circunstancias a tener en cuenta:

- 1.- Si por un periodo razonable (mínimo de dos meses continuados) el puesto de trabajo tiene la exigencia de más de un 30% (tiempo de trabajo) de frecuencia de viaje, la persona afectada puede solicitar la medida para ese periodo.
- 2.- Es un derecho que no se consolida y viene vinculado a la permanencia de las circunstancias que motivan esta medida (%viajes y distancia de lugar de residencia).
- 3.- Las personas que, por la distribución horaria actual, disfrutan de una tarde de viernes alterna libre, esa semana sólo podrán trabajar desde casa, una tarde más.
- 4.- Es un derecho no acumulativo ni permutable por ningún otro. Si una semana no has trabajado desde casa por cualquier motivo, no puedes ampliar el número de tardes en otra semana.
- 5.- (*)Teletrabajo significa: localizable, disponible y resolutivo.

◇ Vigencia:

Desde la publicación de este manual.

 6.FLEXIBILIDAD
HORARIA

Excedencia de corta duración.

 **◆ ALCANCE GENERAL**

En Dacsa ayudamos a sobrellevar aquellos momentos de la vida de las personas donde más se agradece un apoyo especial. Por eso, más allá de la legislación que regula el derecho a algunas excedencias, en Dacsa podemos acceder a excedencias por periodos inferiores a 4 meses, con reserva del puesto de trabajo.

Podrás solicitar esta excedencia siempre vinculada a la necesidad de cuidar a familiares de primer grado. Deberá transcurrir una distancia de un año al menos entre una nueva excedencia por esta circunstancia. Cada empleado podrá disfrutar hasta dos veces de este tipo concreto de excedencia de corta duración.

◇ El por qué de la medida:

Tratamos de mejorar la legislación vigente que limita las excedencias a tiempos superiores a cuatro meses. De este modo, facilitamos a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de atender a familiares, hijo/as enfermos/as sin tener que interrumpir su contrato laboral ni solicitar una excedencia de larga duración o indefinida.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

La trabajadora o el trabajador que solicite esta medida, lo hará a través del Dpto. de Personas.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Toda la plantilla con contrato indefinido y antigüedad superior a un año.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

- ◆ Comunicados (correo electrónico o cartas).
- ◆ Comunicación a través del manual de políticas de conciliación.

◇ Vigencia:

Desde enero 2019.

MEDIDAS DE APOYO A LA FAMILIA

1.

APOYO A LA
FAMILIA

Permiso no retribuido para acompañar a familiares o personas dependientes al médico.

◆ **ALCANCE GENERAL**

Hay ocasiones en las que es imprescindible acompañar al médico a los padres o a los hijos. En caso de que sea necesario, tenemos la posibilidad de poder solicitar un permiso no retribuido o recuperable, si así se acuerda entre el trabajador/a y su supervisor, para acompañar a un familiar de primer grado, al médico.

◇ El por qué de la medida:

En ocasiones es imprescindible y responsable ejercer el rol de acompañante, y en Dacsa, somos conscientes de que cuando así sea, podemos solicitar ese permiso y ajustar su compensación, de diversas formas (económica o con compensación de tiempo).

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Aquellas personas que lo necesiten deben comunicarlo a su responsable. Posteriormente, deberán aportar el justificante médico que acredite el acompañamiento realizado.

La forma de compensar las horas será acordada entre el trabajador/a y su responsable y trasladado al Departamento de Personas.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?

Toda la plantilla.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?

- ◆ Comunicados (correo electrónico o cartas).
- ◆ Manual políticas de conciliación.

◇ Vigencia:

Desde la fundación de la compañía.

2.

APOYO A LA
FAMILIA

Modificación de horario por motivos personales o familiares.

◆ ALCANCE GENERAL

En ocasiones en la vida de las personas, acontece una situación temporal de difícil conciliación con el horario laboral normal. En la medida de lo posible, se intenta favorecer la conciliación de la vida personal con la laboral con un cambio puntual de horario en una temporada determinada no mayor a tres meses.

◇ El por qué de la medida:

A veces, en la vida de las personas, acontece una situación temporal de difícil conciliación con el horario laboral normal. Por eso, siempre que la razón sea sobrevenida, puntual y temporal, podrá solicitarse un ajuste horario por tiempo limitado que facilite sobrellevar mejor la circunstancia que lo genera.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Quien quiera solicitar esta medida, lo debe poner en conocimiento de su responsable directo y éste, en función del motivo y de la viabilidad del cambio propuesto, dará traslado al Departamento de Personas. Desde aquí será informado de la aceptación de la solicitud, siempre, teniendo en cuenta la viabilidad organizativa del cambio.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Toda la plantilla.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Comunicados por escrito o por correo electrónico.

◇ Vigencia:

Desde 2019.

3.

APOYO A LA
FAMILIA

Abandono de puesto por motivos y emergencias personales o familiares.



◆ **ALCANCE GENERAL**

Si ocurriese una emergencia de carácter personal y/o familiar, podremos ausentarnos del trabajo durante el tiempo imprescindible para su atención, como permiso no retribuido o recuperable.

◇ El por qué de la medida:

Ofrecemos la mayor flexibilidad posible a la persona trabajadora para atender asuntos personales o familiares en horario laboral en caso de emergencia.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

- ◆ La persona puede ausentarse, previo aviso a su responsable.
- ◆ Posteriormente, se requerirá justificante de la ausencia.
- ◆ La forma de recuperar las horas se pactará con el responsable.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Toda la plantilla.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Aviso a la persona responsable superior.

◇ Vigencia:

Desde fundación de la compañía.

4.

APOYO A LA
FAMILIA

Permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.

◆ ALCANCE GENERAL

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre pueden ausentarse del trabajo durante una hora retribuida diaria.

Asimismo, tienen derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Todo ello hasta recibir el alta hospitalaria del hijo.

◇ El por qué de la medida:

Ayudamos y apoyamos a los padres/madres que se encuentren en esta situación. Además, con esta flexibilidad horaria pretendemos que se pueda compaginar los horarios laborales con los del hospital.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Se comunicará al departamento de Personas acompañando a la solicitud, el justificante correspondiente.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Toda la plantilla afectada por esta situación.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Comunicación a la persona responsable de la sección.

◇ Vigencia:

Convenio colectivo estatal para las Industrias de elaboración de arroz.

5.

APOYO A LA
FAMILIA

Permiso no retribuido en caso de parto de hija o nuera.

◆ **ALCANCE GENERAL**

En Dacsa tratamos de acompañar a las personas en los momentos importantes de sus vidas. Cuando un trabajador/ar es abuelo/a disponen de un permiso no retribuido o recuperable por parto de hija o nuera de máximo hasta un día de duración.

◇ El por qué de la medida:

Ser abuelo es importante, y las personas desean poder atender y/o acompañar a la hija o nuera el día del parto o al día siguiente. Para ello, el permiso se producirá durante la jornada laboral del día del nacimiento o la inmediatamente posterior.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Quien quiera solicitar esta medida, debe comunicarlo a su superior. Se deberá aportar el justificante oportuno con posterioridad.

El descuento o la compensación será de acuerdo entre el trabajador/a y su responsable y comunicado al Departamento de Personas.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Toda la plantilla.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Comunicación a la persona responsable de la sección.

◇ Vigencia:

Desde publicación de este manual.

6.

APOYO A LA
FAMILIA

Protocolo de protección de la maternidad.

◆ ALCANCE GENERAL

Velamos por la seguridad de todos los trabajadores/as y en especial cuando las mujeres están embarazadas.

Podría suceder que, condiciones de trabajo que se consideran aceptables en situaciones normales, pueden dejar de serlo durante el embarazo.

Desde el momento en que una trabajadora comunica a su superior que está embarazada, el superior jerárquico, debe ponerlo en conocimiento del departamento de prevención de riesgos laborales, desde donde se activará el **Protocolo de Protección del Embarazo**.

Su puesto será reevaluado y si de esta nueva evaluación, correspondiente a persona sensible, derivase una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia y no existiera un puesto compatible con su estado, la trabajadora deberá acogerse a la **Licencia de Riesgo por Embarazo**.

◇ El por qué de la medida:

Queremos ofrecer una protección especial a trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en periodo de lactancia, de los riesgos que puedan influir negativamente en su salud o la del feto.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Cuando una trabajadora comunica a su responsable que está embarazada, éste debe poner en marcha el Protocolo de Protección del Embarazo, el cual recoge restricciones y prohibiciones de tareas que podrían suponer un riesgo.

La aplicación de éste protocolo, podría derivar a que la trabajadora se acogiera a la Licencia de Riesgo por Embarazo. En esta situación, la trabajadora recibe el 100% de su salario, sigue cotizando y tiene reserva de su puesto de trabajo.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Todas las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Comunicación a la persona responsable de la sección. Protocolo de Protección del Embarazo.

◇ Vigencia:

Desde su publicación en el convenio.



7.

APOYO A LA
FAMILIA

Permiso para asistir a clases de preparación al parto.

◆ ALCANCE GENERAL

Cuando los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que debas realizar, te coincidan con tu horario laboral, disponemos de un permiso retribuido para que puedas ausentarte del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de estas pruebas.

El cónyuge, también puede solicitar un permiso no retribuido o recuperable, para asistir a los mismos.

◇ El por qué de la medida:

Tratamos de mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la corresponsabilidad en la paternidad de hombres y mujeres.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Quien lo necesite, debe comunicarlo a su responsable con antelación y posteriormente aportar el correspondiente justificante.

Este permiso se refiere únicamente a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que se engloben dentro de los servicios asistenciales de la Seguridad Social.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Las trabajadoras embarazadas y trabajadores/as cuyo cónyuge o pareja de hecho, esté embarazada.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Comunicación a la persona responsable de la sección / departamento de Personas.

◇ Vigencia:

Convenio colectivo estatal para las Industrias de elaboración de arroz.



8.

APOYO A LA
FAMILIA

Autonomía para organizar el permiso de lactancia.

◆ ALCANCE GENERAL

Para incrementar la flexibilidad laboral durante el periodo de lactancia y/o cuidado de un hijo menor de 9 meses, las mujeres tras dar a luz, pueden disponer del permiso de lactancia. Este permiso se puede disfrutar según las siguientes opciones:

- ◆ Una ausencia de una hora, durante la jornada habitual, que podrá dividirse en 2 fracciones.
- ◆ Una reducción de la jornada habitual en media hora.
- ◆ Acumulación de este tiempo en jornadas completas, con un máximo de 14 días.

◇ El por qué de la medida:

Es un logro social de apoyo a la madre trabajadora, a la lactancia materna y la conciliación laboral y familiar.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

La persona lo comunica tan pronto lo decida, a su responsable directo y al departamento de Personas.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Las trabajadoras, madres de hijos/as de hasta 9 meses, quienes también podrán ceder este permiso a los padres.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Comunicación a la persona responsable de la sección / departamento de Personas.

◇ Vigencia:

Convenio colectivo estatal para las Industrias de elaboración de arroz.





Excedencia para el cuidado de hijos.



◆ **ALCANCE GENERAL**

Si acabas de tener un hijo/a, puedes disfrutar de una excedencia para atender a su cuidado, hasta que cumpla los tres años. Esto es de aplicación cuando sea por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Dentro de la duración máxima citada, puedes elegir el tiempo que necesites, no tienes la obligación de agotar el plazo. Además de esto, puedes disfrutarla en varios periodos, alternándolos con tiempo de trabajo, siempre dentro del horizonte temporal estipulado.

◇ **El por qué de la medida:**

Facilitamos al trabajador/a la posibilidad de atender a hijos menores de 3 años sin tener que interrumpir su contrato laboral

◆ **¿Cómo acceder a la medida?:**

La persona que quiera acogerse a esta medida, debe comunicarlo al departamento de Personas, aportando la correspondiente justificación.

◇ **¿Quién puede acceder a la medida?:**

Trabajadoras/es con hijos/as de hasta 3 años.

◆ **¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:**

- ◆ Departamento de Personas.
- ◆ Convenio colectivo.

◇ **Vigencia:**

Convenio estatal de industrias elaboradoras de arroz.





Concurso de postales navideñas.



◆ ALCANCE GENERAL

Un motivo más para reunirnos y acercar a nuestras familias y en especial a nuestros hijos/as a la empresa. Con el fin de seleccionar la que será nuestra felicitación institucional de navidad, celebramos cada año, nuestro concurso de postales. Los participantes son los hijos y familiares directos de las personas que trabajan en la compañía y premiamos a todos los participantes, destacando a los más innovadores.

◇ El por qué de la medida:

Realizamos una jornada de puertas abiertas para que las familias, conozcan el centro de trabajo, favoreciendo la convivencia entre compañeros de un tiempo lúdico previo a las Navidades.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

Desde los departamentos de Marketing y Personas, comunicamos las fechas y claves de organización de la jornada, a través de los diferentes canales habilitados para estos eventos.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Todas las personas que trabajan en Dacsa Group, inscribiendo a sus hijos desde los 2 a los 14 años.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Departamento de Personas y de Marketing y Comunicación.

◇ Vigencia:

Desde 2014.



Preferencia de elección y concentración de todo el periodo vacacional.



◆ **ALCANCE GENERAL**

En la empresa, queremos facilitar a las personas extranjeras, que puedan viajar, si lo desean, a sus países de origen. En estos casos, ofrecemos la opción de disfrute continuado de la totalidad de las vacaciones anuales y la elección preferente de la época que ellos deseen.

◇ **El por qué de la medida:**

Es una medida conciliadora que facilita que todas las personas tengan las mismas posibilidades de compartir el tiempo de vacaciones con sus familias independientemente de la nacionalidad y origen.

◆ **¿Cómo acceder a la medida?:**

Mediante el procedimiento de solicitud habitual de vacaciones, pero con la mayor anticipación posible para una mejor coordinación de la medida.
Las vacaciones se coordinan con el responsable directo quien las traslada al Departamento de Personas.

◇ **¿Quién puede acceder a la medida?:**

Todas las personas que trabajan en la empresa.

◆ **¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:**

Departamento de Personas.

◇ **Vigencia:**

Desde 2012.

12.

APOYO A LA
FAMILIA

Envío de corona de flores.

◆ **ALCANCE GENERAL**

La empresa quiere estar al lado de sus empleados/as también en los momentos difíciles. Por esto, enviamos una corona de flores a todas las personas que comunican el fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad.

◇ El por qué de la medida:

Queremos compartir los momentos más difíciles de la vida con todas las personas que trabajan en la empresa.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

El responsable directo, informa al Departamento de Personas, que lo tramita.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Todas las personas que trabajan en Dacsa Group.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Departamento de Personas.

◇ Vigencia:

Desde el origen.

13.

APOYO A LA
FAMILIA

Vale canastilla.

◆ ALCANCE GENERAL

A todos los recién nacidos, de las personas que trabajan en Dacsa Group, les obsequiamos con una canastilla de diferentes artículos muy útiles en esos primeros meses de vida.

◇ El por qué de la medida:

Queremos celebrar, con todas las personas, el nacimiento de sus hijos/as, acompañándole en estos momentos tan felices de la vida. Son circunstancias en las que cualquier persona recuerda los detalles que su empresa tuvo y que consideramos, que aumenta el orgullo de pertenencia.

◆ ¿Cómo acceder a la medida?:

El responsable directo, informa al Departamento de Personas, que lo tramita, junto con la autorización del padre/madre para publicar la buena noticia mediante los canales internos habilitados para ello.

◇ ¿Quién puede acceder a la medida?:

Todas las personas que trabajan en Dacsa Group.

◆ ¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:

Departamento de Personas.

◇ Vigencia:

Desde 2014.

14.APOYO A LA
FAMILIA

Ayudas económicas a padres/madres hijos con discapacidad.



◆ **ALCANCE GENERAL**

Queremos apoyar a los empleados/as de Dacsa Group, que tengan un hijo/a con una discapacidad reconocida de un 33% o más, con una pequeña ayuda económica.

Dacsa trabaja para la integración de los colectivos desfavorecidos y por el empleo de personas con diversos talentos en todo el grupo. Esta medida de apoyar económicamente, es sólo un grano de arena entre las infinitas acciones y compromisos que desde el Departamento de R.S.C se abordan de forma permanente o anualmente.

◇ **El por qué de la medida:**

Hacemos una aportación al Objetivo de Desarrollo Sostenible N°10 “Reducción de las desigualdades” con una nueva política social que tiene por objeto compensar parcialmente el gasto extra que las familias con hijos con diversidad funcional suelen tener que abordar.

◆ **¿Cómo acceder a la medida?:**

Quien lo solicite, debe aportar al Director de la planta, o responsable de personas local, el certificado de discapacidad oficial. Automáticamente se incluirá en la nómina la cuantía definida en cada planta.

◇ **¿Quién puede acceder a la medida?:**

Todas las personas que trabajan en la empresa.

◆ **¿Cómo se tramita o dónde tener más información?:**

Departamento de Personas.

◇ **Vigencia:**

Desde marzo de 2018.