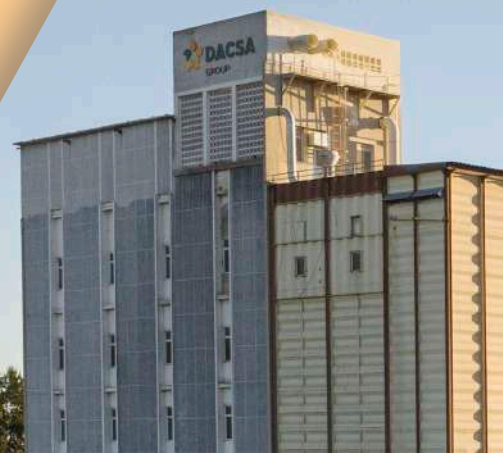


LA EXPERIENCIA DE TRABAJAR EN MOLENDUM

POLÍTICAS Y MEDIDAS PARA
UNA VIDA LABORAL POSITIVA





MOLENDUM
INGREDIENTS

POLÍTICAS INTERNAS

5 PRÓLOGO

1 LIDERAZGO Y ESTILO DIRECCIÓN: POLÍTICAS GENERALES

- 10 1. POLÍTICA TRANSPARENTE DE SELECCIÓN DE PERSONAL.
- 11 2. POLÍTICA DE ORIENTACIÓN DEL DESEMPEÑO.
- 12 3. POLÍTICA GENERAL DE FORMACIÓN.
- 14 4. COMITÉ ÉTICO PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS.
- 16 5. MODELO DE LIDERAZGO DACSA GROUP.
- 17 6. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.
- 18 7. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD.
- 19 8. POLÍTICA DE MOVILIDAD.

2 MEDIDAS PARA LA CALIDAD EN EL EMPLEO

- 26 1. ESTABILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO.
- 27 2. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.
- 28 3. COMEDOR Y ÁREAS DE DESCANSO.
- 29 4. AGUA EMBOTELLADA Y CAFÉ GRATUITO.
- 30 5. ELEMENTOS DE FIDELIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO.
- 31 6. ELEMENTOS DE COHESIÓN.
- 32 7. JUBILACIÓN ANTICIPADA O PARCIAL.
- 33 8. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.
- 34 9. GALARDONES ANUALES POR PLANTA.
- 35 10. SEGURO MÉDICO DACSA.

3 MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

- 40 1. ELECCIÓN BANDA HORARIA DE ENTRADA Y SALIDA EN HORARIO DE JORNADA PARTIDA.
- 42 2. FACILITAR AJUSTE DE JORNADA / TURNO.
- 43 3. REDUCCIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS.
- 44 4. ACUMULACIÓN DE LAS VACACIONES TRAS PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.
- 45 5. POLÍTICA DE TELETRABAJO.
- 46 6. EXCEDENCIA DE CORTA DURACIÓN.

4 MEDIDAS DE APOYO A LA FAMILIA

- 52 1. PERMISO PARENTAL.
- 53 2. MODIFICACIÓN TEMPORAL DE HORARIO POR MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES.
- 54 3. DERECHO A AUSENTARSE POR FUERZA MAYOR.
- 55 4. POLÍTICA TELETRABAJO EMBARAZADAS A PARTIR DEL SÉPTIMO MES.
- 56 5. PROTOCOLO DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.
- 57 6. PERMISO PARA ASISTIR A CLASE DE PREPARACIÓN AL PARTO.
- 58 7. AUTONOMÍA PARA ORGANIZAR EL PERMISO DE LACTANCIA.
- 59 8. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS O FAMILIARES ENFERMOS.
- 60 9. CONCURSO DE POSTALES NAVIDEÑAS.
- 61 10. POSIBILIDAD DE CONCENTRAR TODAS LAS VACACIONES EN CASOS EXCEPCIONALES.
- 62 11. ENVÍO DE CORONA DE FLORES.
- 63 12. CANASTILLA DE NACIMIENTO.
- 64 13. AYUDAS ECONÓMICAS A PADRES/MADRES CON HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD.
- 65 14. POLÍTICA DE APOYO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD.





MOLENDUM
INGREDIENTS

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. Cuidarles supone prestar atención a la evidencia de que los roles personales, familiares y profesionales están en continuo cambio y por tanto 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 procuramos tu desarrollo profesional, cuidamos el medio ambiente buscando la sostenibilidad desde el inicio de la cadena de aprovisionamiento, apostamos por ayudar socialmente a causas que te importan y somos un proyecto en el que siempre vas a poder sumar, porque te tenemos en cuenta.

Más allá de las mejoras sociales alcanzadas legalmente, ponemos en tu conocimiento todo aquello que ayudará a hacer positiva tu experiencia como persona que trabaja aquí, en casa, en Dacsa.





LIDERAZGO Y ESTILO DIRECCIÓN: POLÍTICAS GENERALES



MOLENDUM
INGREDIENTS

LIDERAZGO Y ESTILO DIRECCIÓN: POLÍTICAS GENERALES

- 10** 1. POLÍTICA TRANSPARENTE DE SELECCIÓN DE PERSONAL.
- 11** 2. POLÍTICA DE ORIENTACIÓN DEL DESEMPEÑO.
- 12** 3. POLÍTICA GENERAL DE FORMACIÓN.
- 14** 4. COMITÉ ÉTICO PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS.
- 16** 5. MODELO DE LIDERAZGO DACSA GROUP.
- 17** 6. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE.
- 18** 7. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD.
- 19** 8. POLÍTICA DE MOVILIDAD.

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, prevaleciendo 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, y/o páginas externas de empleo y de forma interna.

¿QUIÉN PUEDE ACCEDER A LA MEDIDA?

Todas las personas que trabajan en Dacsa Group.

¿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.

POLÍTICA DE ORIENTACIÓN DE 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 **DACSA PERFORMANCE REVIEW**.

Para todas las posiciones de producción, existe una evaluación formalizada que lleva a cabo el responsable directo del puesto con la herramienta **LET'S TALK**. 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?

Todas las personas que trabajan en Dacsa Group.

¿CÓMO SE TRAMITA O DÓNDE TENER MÁS INFORMACIÓN?

Mediante los modelos **DPR** y **Let's Talk**.

VIGENCIA:

Desde 2014.

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:

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

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.

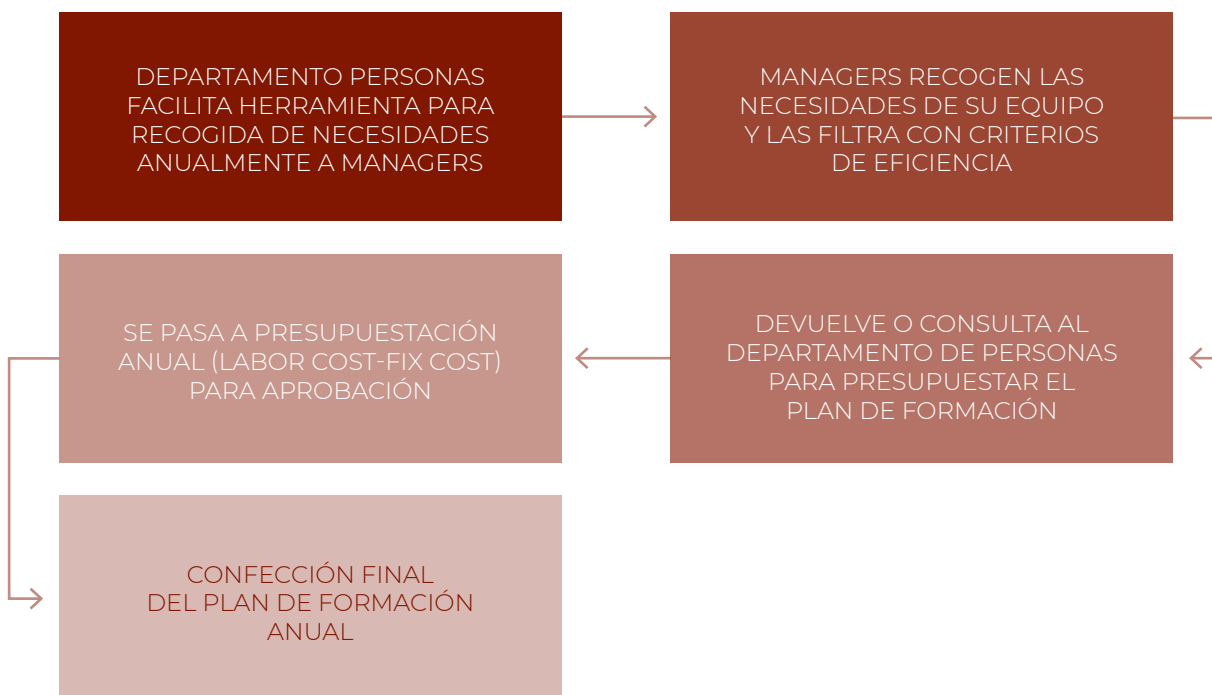
El coste de las acciones formativas es asumido por la empresa en términos generales. Aunque esta condición pueda modificarse de común acuerdo en algún caso y/o ante las excepciones que se especifican en el apartado siguiente.

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.



VIGENCIA:

Noviembre 2018.

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 Dacsa Group.

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.

VIGENCIA:

Octubre 2018.



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.



MODELO DE LIDERAZGO DACSA GROUP.



ALCANCE GENERAL:

Todas las personas que trabajan en Dacsa Group.

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.

VIGENCIA:

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 las personas. 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 las personas 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 Dacsa Group.

OBJETIVOS DE ESTA POLÍTICA:

Cero incidentes laborales y medioambientales.

MÁS INFORMACIÓN:

Departamento de Seguridad y Medioambiente

VIGENCIA:

Marzo 2019.



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD.

CONTEXTO:

Dacsa Group 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:

Dacsa Group.

OBJETIVOS DE ESTA POLÍTICA:

Plena igualdad de oportunidades

MÁS INFORMACIÓN:

Dirección de Personas y Dirección de Responsabilidad Social Corporativa.





POLÍTICA DE MOVILIDAD.

CONTEXTO:

Dacsa es una compañía multinacional, con sedes en diversos países. Esta circunstancia, junto con la orientación clara hacia una gestión global del talento, incrementa de forma creciente las ocasiones en las que las personas que trabajan en Dacsa Group, llevan a cabo estancias en otras sedes.

Los beneficios para la compañía de favorecer la movilidad de sus personas son claros: compartir conocimiento, facilitar una experiencia internacional para el crecimiento y promoción profesional de sus personas, fomentar los valores y la cultura a lo largo de todas las sedes. Facilitar la integración de los trabajadores de las diferentes filiales en una organización diversa y multicultural.

La movilidad debe ser un ejercicio voluntario, abierto y transparente, donde las partes sepan de forma abierta las condiciones que la empresa considera adecuadas para cada tipo de movilidad.

Esta política puede cambiar en cualquier momento por cualquier razón a voluntad de la empresa. Cualquier cambio será comunicado oportunamente y no podrá afectar a procesos de expatriación pactados con anterioridad.

DIRIGIDO A:

Todas las personas que trabajan en Dacsa Group.

ALCANCE:

Todas las personas que trabajan en Dacsa Group que estando contratado en cualquiera de sus centros, pasa a desempeñar una función en otro, requiriendo un proceso de movilidad.

CONDICIONES GENERALES PARA LA MOVILIDAD:

Las condiciones generales se desarrollan a continuación y las particulares estarán acordadas por escrito previo al desplazamiento: duración y objeto de la movilidad, condiciones económicas, laborales, fiscales y migratorias siempre dentro de los márgenes de esta política.

Dacsa Group entiende por movilidad a corto plazo, largo plazo y relocalización, repatriación y en esta política se especifican las condiciones en cada caso.

TIPOS DE MOVILIDAD:

A) CORTO PLAZO

Duración de la estancia: desde 1 hasta 6 meses continuados (ampliables a 1 año si hay acuerdo por ambas partes)

Objetivos habituales: el apoyo general y puntual a una circunstancia, proyecto o vacante en el centro de trabajo de destino. Estancia formativa.

Condiciones laborales de esta movilidad:

El trabajador/a tendrá pagados los costes de su estancia y desplazamientos de trabajo y un viaje de regreso cada semestre. Estos gastos, se gestionarán como indica la política de viajes general de la compañía.

El salario del trabajador/a se establecerá según el criterio de bandas salariales en función de la posición que vaya a desempeñar en destino, siempre aplicando el criterio de condición salarial más beneficiosa con respecto a las condiciones en origen.

Repatriación:

Se garantiza la vuelta a su posición de origen respetando sus condiciones de partida. Si, como parte de su programa de desarrollo profesional, se acuerda con anterioridad a la situación de movilidad, su reincorporación a una posición diferente, se aplicará el criterio de política de bandas salariales.

B) LARGO PLAZO

Duración: más de 1 año y hasta 3 años (ampliables a 5 años únicamente con acuerdo de ambas partes).

Objetivos habituales de estas estancias: cobertura de una posición en el centro de trabajo de destino bien sea por nueva apertura de centro de trabajo, o como parte de un plan de sucesión o de carrera.

Condiciones laborales:

El salario del trabajador/a se establecerá según el criterio de bandas salariales en función de la posición que vaya a desempeñar en destino, siempre aplicando el criterio de condición salarial más beneficiosa con respecto a las condiciones en origen. Su cotización será en origen y sus impuestos en destino.

Pack expatriación:

- Alquiler de vivienda y gastos asociados.
- Vehículo de empresa.
- Gastos de escolarización.
- Dos viajes anuales pagados para la unidad familiar.

Pack movilidad:

- Alojamiento temporal (máximo 45 días) a la llegada.
- Un viaje de familiarización inicial una semana.
- Alquiler de un vehículo hasta obtención de coche empresa.
- Servicio de acompañamiento profesional para la búsqueda de vivienda, colegios y trámites con la administración y bancarios.

C) RELOCALIZACIÓN

Duración:

Indefinida.

Objetivos habituales de estas estancias:

Cobertura de una posición en el centro de trabajo de destino de forma definitiva y voluntaria por parte del trabajador/a.

Condiciones laborales:

La persona trabajadora tendrá el salario correspondiente al criterio de bandas salariales.

Su cotización será en destino y sus impuestos en destino.

Cualquier otra retribución en especie se hará de acuerdo a la posición.

Pack movilidad:

- > Alojamiento temporal (máximo 45 días) a la llegada.
- > Un viaje de familiarización inicial una semana.
- > Alquiler de un vehículo durante un mes.
- > Servicio de acompañamiento profesional para la búsqueda de vivienda, colegios y trámites con la administración y bancarios.
- > Costes de mudanza de ida.

Repatriación:

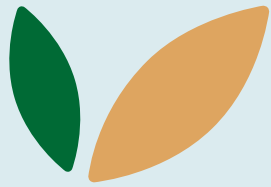
No existe compromiso de repatriación.

The image features a white background with several diagonal stripes in two shades of teal. A large, bold, teal-colored number '2' is centered on the page. The stripes are of varying widths and lengths, creating a dynamic, abstract pattern.

2



MEDIDAS PARA LA CALIDAD EN EL EMPLEO



MOLENDUM
INGREDIENTS

MEDIDAS PARA LA CALIDAD EN EL EMPLEO

- 26** 1. ESTABILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO.
- 27** 2. SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.
- 27** 3. COMEDOR Y ÁREAS DE DESCANSO.
- 28** 4. AGUA EMBOTELLADA Y CAFÉ GRATUITO.
- 30** 5. ELEMENTOS DE FIDELIZACIÓN Y RECONOCIMIENTO.
- 31** 6. ELEMENTOS DE COHESIÓN.
- 32** 7. JUBILACIÓN ANTICIPADA O PARCIAL.
- 33** 8. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.
- 34** 9. GALARDONES ANUALES POR PLANTA.
- 35** 10. SEGURO MÉDICO DACSA.



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.



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. Los importes posteriores se incrementarán en el mismo porcentaje que los incrementos salariales de convenio. Estas son las cuantías en 2022 que se renuevan tal y como indica nuestro convenio colectivo:

30.000€ en caso de fallecimiento o invalidez permanente total.

40.000€ 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?

Molendum Ingredients S.L

¿CÓMO SE TRAMITA O DÓNDE TENER MÁS INFORMACIÓN?

- Convenio colectivo.
- Recibos de salario.



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.

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.

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:

Desde 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?

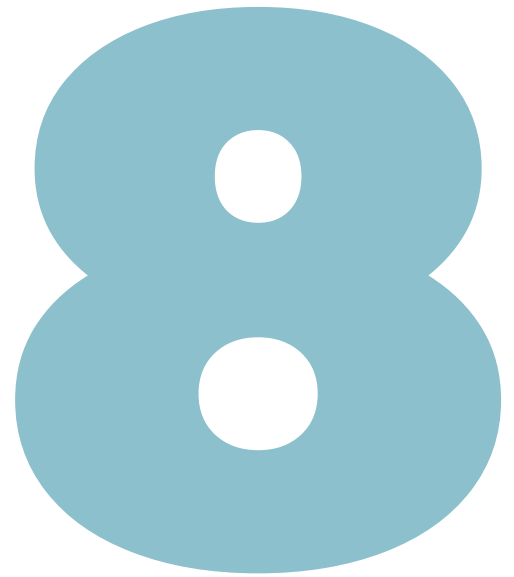
Todas las personas que cumplan los requisitos marcados por la legislación laboral en el momento de la solicitud.

¿CÓMO SE TRAMITA O DÓNDE TENER MÁS INFORMACIÓN?

Mediante solicitud al Departamento de Personas.

VIGENCIA:

Desde la fundación de la compañía.



RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.

ALCANCE GENERAL:

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

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.



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/as 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 de 2019.

10

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/as 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/as. 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:

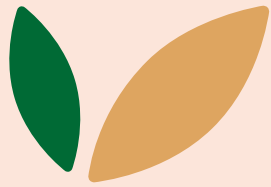
Desde noviembre 2020.



3



MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA



MOLENDUM
INGREDIENTS

MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD HORARIA

- 44** 1. FLEXIBILIDAD DE ENTRADA Y SALIDA EN JORNADA PARTIDA Y JORNADA INTENSIVA EN AGOSTO.
- 46** 2. FACILITAR AJUSTE DE JORNADA / TURNO.
- 47** 3. REDUCCIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS.
- 48** 4. ACUMULACIÓN DE LAS VACACIONES TRAS PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.
- 50** 5. POLÍTICA DE TELETRABAJO.
- 51** 6. EXCEDENCIA DE CORTA DURACIÓN.

FLEXIBILIDAD DE ENTRADA Y SALIDA EN JORNADA PARTIDA Y JORNADA INTENSIVA EN AGOSTO.

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 8:00 hasta las 9:00 por las mañanas, y desde las 17:30 hasta las 18:30 por las tardes, disponiendo de una hora como mínimo para comer.

Durante el mes de agosto, la jornada de trabajo será jornada intensiva de 08:00 a 14:30h.

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.

¿QUIÉN PUEDE ACCEDER A LA MEDIDA?

Personas que ocupan puestos de trabajo en el horario general en los centros de trabajo de España.

¿CÓMO SE TRAMITA O DÓNDE TENER MÁS INFORMACIÓN?

Departamento de Personas.

VIGENCIA:

Desde enero de 2024.



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/la 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.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR ESTUDIOS.



ALCANCE GENERAL:

En Dacsa se promociona 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/la responsable directo el que valora si la solicitud reúne los requisitos, y si es así, el/la 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.

ACUMULACIÓN DE LAS VACACIONES TRAS EL PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.



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 periodo de baja por nacimiento y cuidado del menor.

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.



POLÍTICA DE TELETRABAJO.

Dacsa, promueve políticas que faciliten mejorar la productividad, la conciliación y la satisfacción profesional. Conscientes de que un ambiente laboral con una combinación correcta de esos elementos resulta mucho más atractivo.

DIRIGIDO A:

Personas en Dacsa Group que ocupan posiciones de trabajo cuya naturaleza, objetivo y nivel de productividad son idénticos, independientemente del lugar donde se realiza el trabajo.

CASOS Y PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN:

Teletrabajo general: se podrá llevar a cabo media jornada a la semana y no será posible en lunes mañana, viernes mañana o tarde ni entre festivos.

Teletrabajo por distancia: podrán acogerse a una jornada completa de teletrabajo las personas que residen a más de 40 km de la compañía y en el caso de superar los 100 km, podrán acogerse a dos días de teletrabajo.

Teletrabajo por alta frecuencia de viajes: podrá acogerse a un día de teletrabajo o dos medias jornadas las personas cuya frecuencia de viajes sea mayor al 30% de su tiempo.

Para acogerse a cualquiera de las opciones de teletrabajo, tu puesto debe estar calificado como viable para ello. Ante cualquier duda, tu responsable directo te comunicará si es así o no. Si hubiese alguna duda, o discrepancia, será el departamento de Personas quien arbitre la solución.

CONSIDERACIONES ESENCIALES:

El permiso de teletrabajo general no tendrá que justificarse, no es acumulativo y puede ser reversible siempre por parte de la dirección de la empresa por motivos organizativos.

El permiso de teletrabajo por distancia de la residencia o por frecuencia de viajes, deberá solicitarse y acreditarse, si cambian las circunstancias del que dan origen a este permiso, la persona debe comunicarlo.

Teletrabajar significa estar disponible, productivo y accesible todo el horario laboral, y exige alto nivel de autodisciplina.

- El teletrabajo es trabajar como siempre y debemos vestirnos como lo haríamos para trabajar.
- Las personas de nueva incorporación, que estén en posiciones donde se pueda teletrabajar, podrán acogerse a esta política a partir del tercer mes en la compañía.
- La política general de teletrabajo es acumulable a la política por distancia de la residencia o frecuencia de viaje que, desde ahora, queda incorporada a esta política de empresa.



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 un año al menos entre una nueva excedencia por esta circunstancia. Cada empleado/a 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.



4



MEDIDAS DE APOYO A LA FAMILIA



MOLENDUM
INGREDIENTS

MEDIDAS DE APOYO A LA FAMILIA

- ⚖️ 56 1. PERMISO PARENTAL.
- 57 2. MODIFICACIÓN TEMPORAL DE HORARIO POR MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES.
- ⚖️ 58 3. DERECHO A AUSENTARSE POR FUERZA MAYOR.
- 59 4. POLÍTICA TELETRABAJO EMBARAZADAS A PARTIR DEL SÉPTIMO MES.
- 60 5. PROTOCOLO DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD.
- 61 6. PERMISO PARA ASISTIR A CLASE DE PREPARACIÓN AL PARTO.
- ⚖️ 62 7. AUTONOMÍA PARA ORGANIZAR EL PERMISO DE LACTANCIA.
- 63 8. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES ENFERMOS.
- 64 9. CONCURSO DE POSTALES NAVIDEÑAS.
- 65 10. POSIBILIDAD DE CONCENTRAR TODAS LAS VACACIONES EN CASOS EXCEPCIONALES.
- 66 11. ENVÍO DE CORONA DE FLORES.
- 67 12. CANASTILLA DE NACIMIENTO.
- 68 13. AYUDAS ECONÓMICAS A PADRES/MADRES CON HIJOS/AS CON DISCAPACIDAD.
- 69 14. POLÍTICA DE APOYO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

PERMISO PARENTAL.

ALCANCE GENERAL:

Es un permiso NO RETRIBUIDO con una duración máxima de 8 semanas para el cuidado de menores de 8 años.

EL POR QUÉ DE LA MEDIDA:

Esta medida está enmarcadas en las que se han desarrollado para mejorar la conciliación en los años en los que los hijos son más dependientes.

¿CÓMO ACCEDER A LA MEDIDA?

Se debe solicitar con una antelación de 10 días y puede disfrutarse de forma continuada o discontinua, por semanas o por días, a tiempo parcial o completo.

- > Coordinar con el responsable directo y solicitar con la antelación requerida.
- > Justificación documental en caso de ser necesaria

¿QUIÉN PUEDE ACCEDER A LA MEDIDA?

Toda la plantilla.

¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Real Decreto Ley 5/2023.

VIGENCIA:

Desde junio de 2023.

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.

DERECHO A AUSENTARSE POR FUERZA MAYOR.



ALCANCE GENERAL:

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse cuando sea necesario, por motivos familiares urgente relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

EL POR QUÉ DE LA MEDIDA:

Ofrecer 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 previa comunicación con su responsable.
- > Posteriormente deberá presentar la justificación documental oportuna a su responsable o al departamento de personas.
- > El permiso total será de cuatro días laborables al año bajo este concepto.

¿QUIÉN PUEDE ACCEDER A LA MEDIDA?

Toda la plantilla.

¿CÓMO OBTENER MÁS INFORMACIÓN?

Real Decreto Ley 5/2023.

VIGENCIA:

Desde junio de 2023.

POLÍTICA TELETRABAJO EMBARAZADAS A PARTIR DEL SÉPTIMO MES.

ALCANCE GENERAL:

En Dacsa reconocemos la importancia de brindar un entorno laboral que respalde la salud y bienestar durante el embarazo de nuestras personas. Para ello, esta medida permite disfrutar de una transición más suave hacia la maternidad.

Entendemos que cada embarazo es único y, al ofrecer la flexibilidad del teletrabajo a partir del mes séptimo buscamos proporcionar un entorno que se adapte a las necesidades individuales de cada madre.

EL POR QUÉ DE LA MEDIDA:

Se consigue de esta forma de teletrabajo brindar la flexibilidad necesaria para adaptarse a estas circunstancias cambiantes, permitiendo a las futuras madres cumplir con sus responsabilidades laborales mientras se cuidan a sí mismas y a su bebé.

¿CÓMO ACCEDER A LA MEDIDA?

La persona trabajadora que solicite esta medida, lo hará a través de su responsable y lo pondrá en conocimiento del departamento de personas.

¿QUIÉN PUEDE ACCEDER A LA MEDIDA?

Toda la plantilla.

VIGENCIA:

Desde 2023.

PROTOCOLO DE PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.



ALCANCE GENERAL:

Velamos por la seguridad de todas las personas y en especial cuando 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 persona 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 persona deberá acogerse a la **Licencia de Riesgo por Embarazo**.

EL POR QUÉ DE LA MEDIDA:

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

¿CÓMO ACCEDER A LA MEDIDA?

Cuando una persona 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 persona 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 personas 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 2007.

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.



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, los padres y madres, 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 laborables.

EL POR QUÉ DE LA MEDIDA:

Es un logro social de apoyo a los padres y madres trabajadores, 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 personas trabajadoras con hijos/as de hasta 9 meses.

¿CÓMO SE TRAMITA O DÓNDE TENER MÁS INFORMACIÓN?

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

VIGENCIA:

Desde 2019.

EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS.



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. Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría o grupo equivalente.

EL POR QUÉ DE LA MEDIDA:

Facilitamos al trabajador/a la posibilidad de atender a hijos/as 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:

Desde 1995.



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.

10

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.

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.

CANASTILLA DE NACIMIENTO.



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/La 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.

AYUDAS ECONÓMICAS A PADRES/MADRES HIJOS/AS 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.

POLÍTICA DE APOYO A LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

CONTEXTO:

Dacsa Group es sensible y está dispuesta a apoyar a sus personas en los momentos claves de sus vidas. Uno de los momentos más importantes en la vida de las personas es el nacimiento o adopción de un/a hijo/a. La empresa quiere celebrarlo contigo apoyándote con una ayuda

EL POR QUÉ DE LA MEDIDA:

El motivo de esta política es proporcionar apoyo económico a todas las personas que son padres o madres en la empresa, ayudándolos a cubrir gastos relacionados con el nacimiento o adopción de un/a hijo/a.

Este beneficio busca mejorar la calidad de las personas y fomentar la conciliación.

¿CÓMO ACCEDER A LA MEDIDA?

Las personas deben comunicar la noticia a la dirección de la planta.

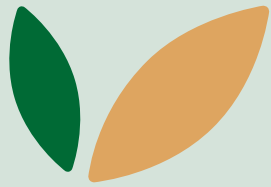
El / la responsable de cada planta o departamento en todos los centros de trabajo asegurará que se produzca el pago tan pronto sea posible mediante el proceso normal de nómina.

En el caso de dos progenitores o personas trabajadoras la ayuda la recibe uno de los dos.

La cantidad exacta se ha establecido en cada país y será revisada según el procedimiento anual de revisión.

VIGENCIA:

Desde enero de 2023.



MOLENDUM
INGREDIENTS