


DIAGEO

LICENCIA POR EMERGENCIAS

Costa Rica



Fecha efectiva: 01 de diciembre de 2021



I. OBJETIVO

Proporcionar tiempo libre que permita a los empleados atender las y necesidades domésticas que puedan surgir teniendo en cuenta los diferentes estilos de vida, estructura familiar y etapa de vida de cada individuo.

II. ELIGIBILIDAD

Esta política está dirigida a todos los empleados permanentes de Diageo Costa Rica con contrato indefinido que cumplan con los supuestos que se detallan en la presente política.

III. LICENCIA POR EMERGENCIAS

Concesión de 20 días hábiles como máximo por año divididos de la siguiente manera:

- Hasta diez (10) días libres programados con pago por año calendario
- Hasta diez (10) días libres programados sin pago por año calendario

IV. CONDICIONANTES

- La licencia de emergencia no se puede acumular y/o transferir al siguiente ciclo anual
- Los empleados no deben tener días de vacaciones acumulados de periodos anteriores para calificar para este beneficio.
- Los empleados deberán hacer uso de sus días pendientes de períodos anteriores antes de comenzar la licencia de emergencia, es decir que antes de solicitar cualquier esquema de permiso remunerado o no remunerado por emergencias, el empleado deberá haber consumido la totalidad de sus períodos vacacionales de períodos anteriores.
- Los días se pueden tomar en distintas ocasiones, siempre con el máximo anual de 10 días pagos y 10 días sin pago.
- Se requerirá prueba razonable del evento / licencia de emergencia.
- El empleado debe solicitar la aprobación de su LM explicando el motivo de la licencia. El empleado debe registrar la licencia en WD.
- El empleado y el line manager determinarán conjuntamente la cantidad de días que se solicitarán (hasta 10 días pagos y 10 días sin pago) según la naturaleza de la situación. Los acuerdos de flexibilidad siempre deben prevalecer sobre cualquier solicitud de días libres.
- Debe ser considerada la opción de permiso remunerado o no remunerado una vez todas las otras alternativas de flexibilidad (trabajo remoto y horario flexible) hayan sido evaluadas y las mismas se consideren insuficientes para atender una situación particular.
- Este beneficio no está garantizado, estará sujeto a un proceso de aprobación.

V. PROCESO DE EVALUACIÓN Y APROBACIÓN

La decisión de otorgar la licencia remunerada o no remunerada recae únicamente en Diageo y debe ser evaluada y aprobada por el Line Manager, quien tendrá responsabilidad de analizar las solicitudes para su aprobación.

Sin embargo, bajo ciertas condiciones, se puede tomar la decisión de rechazar la solicitud en función de factores no discriminatorios, incluidos entre otros: incumplimiento de los criterios de elegibilidad u otros motivos relacionados con el negocio.

El proceso de evaluación debe seguir los siguientes pasos:

- El empleado deberá solicitar a su Line Manager su intención de tomar días por motivo de licencia por emergencia (remunerado y/o no remunerados)
- El empleado y el line manager deberán evaluar si la necesidad del empleado puede ser cubierta a través de los acuerdos de flexibilidad.
- En caso de que la necesidad del empleado amerite días libres deberá evaluarse si el empleado cuenta con períodos vacacionales vencidos y en caso de que sí, estos deben agotarse antes de cualquier aprobación de un período de licencia por emergencia.
- El line manager definirá junto con el empleado la cantidad de días a tomar, siempre con el máximo de 10 días anuales para permisos remunerados y 10 días no remunerados.
- En caso de que el permiso sea aprobado, el empleado deberá solicitar los días vía Workday, adjuntando los documentos que acrediten la solicitud y este permiso debe ser aprobado por el line manager. Para el caso de licencias no remuneradas la solicitud deberá ser aprobada por el HRBP.
- Para permisos no remunerados, en caso de que el permiso sea aprobado, deberán confeccionar a Recursos Humanos un documento que deberá ser firmado por el empleado (anexo 1), en el que conste:
 - Aclaración de que en el período la relación laboral se mantendrá vigente pero suspendida, no debiendo el empleado prestar tareas, ni la Compañía pagar salario,
 - Que durante el permiso no remunerado el empleado continúa generando antigüedad, y
 - Que durante el permiso no remunerado, el empleado declara estar en conocimiento de su obligación de mantener la confidencialidad sobre todos los temas vinculados a DIAGEO, tal como consta en su Contrato de Trabajo.

VI. TIEMPOS DE NOTIFICACIÓN

Para eventos previsibles, deberás proporcionar el aviso al menos 30 días de anticipación o la mayor cantidad de notificación posible según las circunstancias. Para eventos imprevisibles, cuando no es posible notificar con estos días de anticipación, deberás notificarlo tan pronto como sea posible en las circunstancias.

VII. COMPENSACIÓN Y BENEFICIOS DURANTE LA LICENCIA DE EMERGENCIA.

Durante el permiso no remunerado la relación laboral se mantiene suspendida por lo que la empresa no está obligada a pagar el salario al empleado ni a otorgar beneficios adicionales relacionados. La siguiente table ilustra el impacto a los diferentes elementos que constituyen el paquete de remuneración:

	Permiso Remunerado por emergencias personales (10 días)	Permiso no remunerado por emergencias personales (10 días)
Beneficios legales	Sin impacto	Se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar servicio y para el empleador la de pagar el salario y prestaciones inherentes al mismo, pero se entiende que las demás obligaciones se encuentran vigentes, entre ellas las aportaciones al seguro social de parte de los trabajadores y cuotas patronales.
Seguro Médico & Seguro de vida	Se mantiene	Se mantiene
Bono de auto / ayuda de transporte	Se mantiene	Se mantiene
Beneficio de bienestar y alimentación	Se mantiene	Se mantiene
BAP, regalo de cumpleaños, aniversario, etc.	Se mantiene	Se mantiene
Bono AIP	Se mantiene la elegibilidad	Se mantiene la elegibilidad
Vacaciones	Se continuarán acumulando	Se continuarán acumulando
Antigüedad	Sin impacto	Sin impacto
Herramientas de trabajo	Sin impacto	El empleado permanecerá con todas sus herramientas de trabajo durante la licencia no remunerada, incluyendo: computadora, celular, auto, entre otros. Sin embargo, Diageo se reserva el derecho de solicitar al empleado la entrega de los mismos durante la licencia no remunerada.

VIII. CONSIDERACIONES GENERALES

Esta propuesta no es un beneficio adicional que se ofrece a las licencias actuales relacionadas con emergencias o atención de dependientes que se brindan por ley, o los días adicionales para enfermedades no graves, sino un complemento a lo ya existente con el objetivo de asegurar un estándar mínimo 10 días pagos y 10 días sin pago.

La legislación local y los requisitos reglamentarios prevalecerán por encima de todos los lineamientos establecidos en la siguiente política.

Se recomienda revisar en cada caso si nuestros acuerdos de flexibilidad son suficientes para cubrir la necesidad específica del empleado. Si los acuerdos actuales no son suficientes, se podrá proceder a evaluar esta alternativa.

Durante las licencias no remunerados el contrato de trabajo se suspende, sin embargo, se mantiene la relación contractual con DIAGEO. En este sentido, durante la vigencia del permiso no remunerado, se mantiene la exclusividad y no se podrá trabajar para ningún otro empleador sin el previo acuerdo y autorización por escrito del Director de Recursos Humanos.



DIAGEO



Crown Royal



BUCHANAN'S



Don Julio



CÎROC

Captain Morgan



Tanqueray

