

POLÍTICA DE PERMISOS Y LICENCIAS

República Dominicana



POLÍTICA DE LICENCIAS

Todo empleado que no pueda asistir a sus labores por más de tres días consecutivos deberá presentar un certificado médico debidamente completado.

El empleado tiene la obligación de informar a DIAGEO a través de su supervisor directo sobre cualquier hecho que le impida asistir al lugar de trabajo dentro de las 24 horas de ocurrir el hecho o situación que justifique su ausencia.

Si el empleado se ha ausentado injustificadamente durante dos días en un mismo mes o dos días consecutivos, el empleado podrá ser amonestado o su contrato de trabajo podrá ser terminado por despido. Asimismo, se considerará una falta grave, la ausencia del empleado, sin notificación de causa justificada, cuando dicho empleado tenga a su cargo alguna tarea o máquina cuya inactividad o paralización implique necesariamente una perturbación para DIAGEO y sus operaciones.

En caso de ausencia injustificada del empleado, DIAGEO no pagará al empleado, los salarios correspondientes a los días no laborados. No obstante, la empresa no descontará tales días de las vacaciones que corresponden al empleado, según dispone Artículo 185 del Código de Trabajo de la República Dominicana.

Todo empleado que no pueda asistir a sus labores por más de tres días consecutivos deberá presentar un certificado médico debidamente completado por su médico tratante.

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Conforme establece la legislación laboral vigente, la empresa está liberada de pagar el salario al empleado cuando éste se encuentra en licencia por enfermedad. No obstante, según dispone la Ley de Seguridad Social, el empleado tendrá derecho a recibir un subsidio por enfermedad, el cual se otorga a partir del día cuatro hasta veinte y seis semanas. El empleado recibirá este beneficio siempre y cuando haya contribuido al Sistema durante los 12 últimos meses anteriores a la incapacidad. Este subsidio equivaldrá al 40% del salario cotizante del empleado, si la asistencia que recibe es hospitalaria y de un 60% si la asistencia es ambulatoria.



Para recibir este subsidio, el empleado deberá requerir a la Compañía que le suministre el “Formulario de Solicitud de Subsidio por Enfermedad Común” para que el empleado lo entregue a su médico tratante, y éste lo complete con los datos requeridos y el diagnóstico. Una vez llenado el formulario, el empleado estará en la obligación de retornar el formulario a la Compañía, anexando los documentos que comprueban su situación de salud; de modo que, la Compañía continúe el procedimiento de reclamo ante las Autoridades competentes.

No obstante, tomando en consideración que el subsidio por enfermedad común se otorga a partir del 4to día de la incapacidad, la Compañía retribuirá el salario al empleado por los primeros tres días. Igualmente, en caso de que el salario del trabajador exceda el tope cotizante de salario en la Seguridad Social, la Compañía completará el pago de salario; de modo que el trabajador perciba un monto equivalente a su salario íntegro incluyendo el subsidio por enfermedad común. La duración máxima de esta licencia será por 1 año ininterrumpido.

ATENCIÓN PEDIÁTRICA Y PERÍODO DE LACTANCIA:

Se otorga a la trabajadora medio (½) día por mes hasta el primer año de edad del niño, para llevarlo a la atención pediátrica. Se extiende dicho beneficio a padres de niños naturales y madres o padres de niños adoptados.

Asimismo, durante el período de lactancia la trabajadora tiene derecho, en el lugar del trabajo, a tres descansos remunerados durante su jornada, de veinte minutos cada uno, con el objeto de amamantar a su hijo o hija

MATRIMONIO

Se otorgan 5 días laborables con derecho a disfrute de salario y deben ser consecutivos antes y/o después con motivo de la celebración de matrimonio.

FALLECIMIENTO DE FAMILIAR CERCANO

Si el empleado necesita ausentarse debido a la muerte de un familiar inmediato, puede ser elegible para una licencia especial por duelo. Debe comunicarse con su supervisor inmediatamente para notificar el evento. El supervisor debe aprobar la ausencia por duelo a través del sistema de gestión de personal (Workday). Se proporcionan hasta cinco días de ausencia por duelo, con goce de sueldo, para atender al funeral por la muerte de un miembro inmediato de la familia. Se define como miembro inmediato de la familia a todos los relacionados por sangre, adopción o casamiento incluyendo cónyuge, conviviente, abuelos, padres, hermanos, hijos, hijastros, padrastros y nietos.

En caso de la muerte de un amigo o un familiar más distante, puede tomar días de sus vacaciones, con la autorización de su supervisor.



TARDE LIBRE POR CUMPLEAÑOS

La Tarde de Descanso por Cumpleaños permite al empleado tomar la tarde libre –desde las 12:00 p.m. el día de su cumpleaños, de manera que pueda celebrar ese día tan especial. Por favor asegúrese de notificar y obtener la aprobación de su Gerente inmediato con 48 horas de anticipación. Si la fecha de cumpleaños cae durante los días de fin de semana o feriado, esta licencia no aplica. Las tardes libre por cumpleaños no serán objeto de compensación económica en casos de terminación del contrato de trabajo del empleado sin que éste haya hecho uso de ellos.

TESTIGOS

Si el empleado es requerido como testigo de un proceso judicial que se esté llevando, podrá ausentarse justificadamente, siempre y cuando lo haya notificado a su supervisor inmediato con la debida antelación (48 horas), además que deberá proveer la evidencia de su participación en el proceso. El supervisor debe aprobar la ausencia a través del sistema de gestión de personal (Workday).

La asistencia diaria de todos los empleados es esencial para que la empresa opere efectivamente. Los supervisores son responsables por monitorear todo tipo de licencias. Si un empleado se ausenta excesivamente, la empresa podrá tomar medidas disciplinarias.



DIAGEO

