

DIAGEO

LICENCIA FAMILIAR DIAGEO COSTA RICA

MATERNIDAD, PATERNIDAD Y
ADOPCIÓN



CONTENIDO

Resumen	3
Disposiciones	4
Elegibilidad	4
Remuneración durante la licencia familiar	
Maternidad y adopción maternal	5
Paternidad y adopción paternal	6
Consideraciones respecto a la licencia familiar	6
Proceso para solicitar la licencia familiar	7
Regresando de la licencia familiar	8
Renuncia	9
Ajustes a la política	9
Anexos	
Anexo 1: Preguntas frecuentes	10
Anexo 2: Entrega y Aceptación	13



RESUMEN

En Diageo creemos que todos los padres y madres deben tener la oportunidad de pasar tiempo con su nuevo hijo. El nacimiento o la adopción son momentos claves la vida de cualquier ser humano y por lo tanto, estamos seguros que en estos momentos tan importantes debemos brindar a las personas opciones y flexibilidad para que puedan hacer lo mejor para sus familias. Esto sin duda ayuda a eliminar el estrés innecesario y proporciona cierta estabilidad en un momento que se caracteriza por ser de adaptación ante la incorporación de un nuevo miembro a la familia.

Considerando todo esto, en Diageo buscamos ir más allá de nuestras obligaciones legales mínimas como empleadores y proponemos una Política de Licencia Familiar que apoye a nuestros empleados de manera genuina y cuidadosa para que sean lo mejor que puedan ser en cada faceta de sus vidas. La siguiente política describe el pago, la licencia y los beneficios que están disponibles para los empleados de Diageo luego del nacimiento o la adopción de un niño.

En resumen, y sujeto a las condiciones establecidas en esta política:

- Todos los empleados de Diageo con sede en Costa Rica cuyo bebé haya nacido, o que hayan adoptado un niño, a partir del 1 de julio de 2019 tendrán derecho a las licencias según lo establecido en esta política.
- Todos los padres o madres de un niño por embarazo o adopción, sin importar la antigüedad de la relación laboral con la empresa, tendrán derecho a 26 semanas de licencia por maternidad/paternidad.
- Los períodos de beneficio contenidos en la presente política no son acumulativos, y no serán bajo ningún supuesto compensados por dinero en aquellos casos en que los beneficiarios opten por no disfrutar el beneficio ofrecido por parte de la empresa.



DISPOSICIONES

Esta Política está alineada con los principios fundamentales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo - Convención de la Protección de la Maternidad (Convención C183) que apoya la igualdad de género y promoción de la lactancia materna en el lugar de trabajo.

Los pilares en los que se centra la siguiente política son:

- Protección de la maternidad, paternidad y adopción
- Protección del empleo y no discriminación
- Promoción de condiciones de equidad
- Ambiente de trabajo saludable
- Acuerdos de horario flexibles

ELEGIBILIDAD

Esta política se aplica a todos los empleados de Diageo Costa Rica, independientemente de los años de antigüedad de la relación laboral con la empresa.

Para ser aplicable a esta política, los colaboradores deberán cumplir con alguna de las siguientes situaciones:

1. Ser padre o madre biológico /a del infante recién nacido.
2. Ser padre o madre adoptivo/a de persona menor de edad.

En ambos casos, sin importar filiación ni orientación sexual, y deberán presentar el documento idóneo que demuestre la adopción o la indicación del estado de embarazo de acuerdo a la legislación aplicable.

Las disposiciones detalladas en esta política no se aplican en circunstancias en las que un empleado adopta formalmente a un niño que ya vive con el empleado, su familia, o quién es/son el hijo/hijos de la pareja o cónyuge del empleado.



REMUNERACIÓN DURANTE LA LICENCIA FAMILIAR

Diageo garantizará el pago a los padres y madres que cumplan con los criterios de elegibilidad durante las 26 semanas establecidas para el permiso familiar. El pago del permiso o licencia familiar incluye cualquier pago legal para el que sea elegible.

MATERNIDAD & ADOPCIÓN MATERNAL

MATERNIDAD

De conformidad con las normas de la Caja Costarricense de Seguro Social que regulan esta materia, la duración del descanso remunerado o licencia de maternidad es de un mes antes del nacimiento, y tres meses con posterioridad al nacimiento, y lo paga íntegramente la Caja Costarricense de Seguro Social.

En consecuencia, las diez (10) semanas adicionales de licencia por maternidad que concede esta empresa serán cubiertas y remuneradas por DIAGEO COSTA RICA.

ADOPCIÓN MATERNAL

De conformidad con las normas de la Caja Costarricense de Seguro Social que regulan esta materia, la duración del descanso remunerado o licencia por adopción maternal es de tres meses con posterioridad al momento de la adopción, y lo paga íntegramente la Caja Costarricense de Seguro Social.

En consecuencia, las catorce (14) semanas adicionales de licencia por adopción maternal que concede esta empresa serán cubiertas y remuneradas por DIAGEO COSTA RICA.

Considerando todos estos elementos, el pago durante el permiso familiar por maternidad está compuesto de dos esquemas, considerando los períodos de licencia establecidos por ley:

1 DÍAS DE LICENCIA RECONOCIDOS POR LEY

La colaboradora recibirá el pago por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social según lo establecido en la Ley correspondiente al 100% del salario, tomando como referencia el último salario reportado previo a la licencia.

MATERNIDAD: DÍA 01 AL 112
ADOPCIÓN MATERNAL: DÍA 01 AL 98

2 DÍAS ADICIONALES OTORGADOS POR DIAGEO

La colaboradora recibirá el pago equivalente al 100% de sus ganancias mensuales normales. Este beneficio se ofrece y se paga a discreción de la compañía.

MATERNIDAD: DÍA 113 AL 182
ADOPCIÓN MATERNAL: DÍA 99 AL 182





PATERNIDAD Y ADOPCIÓN PARENTAL

En caso de paternidad y adopción paterna, DIAGEO COSTA RICA concederá los mismos tiempos de descanso remunerado contemplados para la licencia de maternidad y adopción materna antes mencionados, y, por lo tanto, los empleados que cumplan con los criterios de elegibilidad disfrutarán de un descanso remunerado de veintiséis (26) semanas – 182 días naturales.

En el caso del permiso o licencia de paternidad o de adopción, las 26 semanas serán pagadas completamente por DIAGEO contemplando el pago equivalente al 100% de salario.

Importante: Todos los beneficios contractuales, incluidas las bonificaciones, permanecen durante el permiso o licencia familiar. Validar aplicabilidad de cada beneficio en el ANEXO 1.

CONSIDERACIONES RESPECTO A LA LICENCIA FAMILIAR

El colaborador o colaboradora deben tomar en consideración los siguientes elementos sobre la licencia familiar:

- La licencia familiar no puede ser interrumpida, es decir deben tomarse las 26 semanas de manera continua.
- La licencia familiar podrá usarse en cualquier momento durante el primer año del niño es decir dentro de los primeros doce meses de vida del menor; o dentro de un año de la tutela formal en casos de adopción, estando por encima de esta política cualquier lineamiento legal que indique que deben tomarse los días a partir de una fecha específica.

PROCESO PARA SOLICITAR LA LICENCIA FAMILIAR

Para solicitar la licencia familiar los colaboradores deberán cumplir con el siguiente procedimiento:

1. Revisar la presente política.
2. Al menos tres meses previos a la fecha esperada del nacimiento o de la adopción, el colaborador o colaboradora deben informar vía mail tanto al Line Manager como al HRBP sobre su situación (maternidad, paternidad o adopción) y declarar su intención de tomar el permiso familiar de 26 semanas según lo establecido en la presente política.
3. Notificar al LM y HRBP los días de ausencia con la propuesta de calendario.
 - a. En el caso de maternidad es fundamental considerar que el periodo de Licencia por Maternidad por ley se conforma de la siguiente manera: cuatro (4) semanas anteriores al parto, y doce (12) semanas posteriores al parto. Esto quiere decir que la licencia extendida otorgada por Diageo, iniciará a partir del día posterior a la terminación de su licencia médica legal (semana 16) hasta completar las 26 semanas totales.
 - b. En los casos de adopción y paternidad, la licencia las 26 semanas (182 días) serán contadas a partir de la entrega oficial del menor o la menor que se adopta o la fecha de nacimiento del niño para paternidad. Adicionalmente, en casos de adopción, Diageo reconoce que los plazos pueden variar según la agencia, por lo tanto, el colaborador debe mantener informado a su line manager y HRBP del progreso tan pronto como sea posible.
4. La licencia familiar debe registrarse a través del Sistema de Gestión de Personal – Workday.
5. Podrán realizarse ajustes en el esquema de días previstos por alguno de los siguientes motivos:
 - a. En caso de maternidad y paternidad si se produce el nacimiento antes de la fecha prevista y en caso de adopción si se concreta el proceso de adopción antes de la fecha prevista.
 - b. Por cualquier otro motivo debidamente documentado y evaluado por el Line Manager.



REGRESANDO DE LA LICENCIA FAMILIAR

La licencia familiar otorgada por Diageo contempla un máximo de 26 semanas, considerando en ellas las licencias otorgadas legalmente para cada uno de los casos (maternidad, paternidad o adopción). Al regresar al trabajo antes o después de las 26 semanas, los colaboradores tendrán derecho a regresar a la función que desempeñaron antes de comenzar la licencia o a una función de condiciones similares.

Adicionalmente si el colaborador o colaboradora desea hacer uso de sus vacaciones, podrá tomar los días de vacaciones que tenga acumulados a la fecha, siempre y cuando no exceda los días de vacaciones otorgados por la empresa y ocurra un acuerdo previo con su line manager.

Las mujeres tendrán la garantía de las disposiciones legales en términos de período de lactancia.

PERÍODO DE LACTANCIA:

La trabajadora tiene derecho a que se le conceda quince minutos cada tres horas, o media hora dos veces al día, o como también se acostumbra, una hora continua al iniciar o finalizar la jornada diaria. El período mínimo de lactancia será de tres meses, salvo que por disposición médica se extienda hasta un plazo máximo de veinticuatro meses, de acuerdo al tiempo que el pediatra considere pertinente.

DATOS IMPORTANTES:

-Se requiere que el Line Manager confirme la fecha acordada de regreso al trabajo en Workday. Esto se puede hacer a través de la acción " Return Worker from Leave" desde el permiso de ausencia (contactar a First Point para obtener asistencia si es necesario).

La fecha de regreso al trabajo en Workday no significa necesariamente el regreso al trabajo; por ejemplo, es posible que el colaborador haya solicitado tomar vacaciones anuales acumuladas después de la licencia familiar. El fundamental que el line manager esté alineado en las fechas.

TIEMPO DE TRANSICION -

Al culminar el período de Maternidad, Paternidad o adopción, el empleado podrá llevar a cabo una fase de transición para apoyar su regreso al trabajo, esta fase incluirá la posibilidad de trabajar medio tiempo del día desde la oficina y medio tiempo del día desde la casa, esto durante un periodo de dos meses inmediatos al regreso de su licencia. Para tales efectos se coordinarán con las jefaturas pertinentes las labores que deben realizarse y la jornada en la que se realizarán las labores desde el hogar. En caso de que se demuestre que el trabajador utiliza el período correspondiente a labores desde el hogar para fines contrarios, podrá perder el beneficio y ser merecedor de las sanciones disciplinarias pertinentes.

ATENCION PEDIATRICA -

Se otorga ½ día por mes hasta su primer año de edad. Se mantiene la política para padres de niños naturales y adoptados.

RENUNCIA

Los empleados que no deseen volver al trabajo deben notificarlo de conformidad con su contrato de trabajo. La fecha de terminación, a menos que el empleado especifique lo contrario, será el último día del período de licencia familiar. Todos los beneficios continuarán acumulándose hasta esta fecha a menos que se especifique lo contrario en las reglas del plan. Se requiere que el line manager complete la Acción de "Return Worker from Leave" de la Licencia Familiar y posteriormente realice la Terminación en Workday.

AJUSTES A LA POLÍTICA

De igual forma, la empresa como parte de la buena administración de los recursos y cuando las circunstancias lo ameriten, se reserva el derecho de realizar cambios, modificaciones o ajustes a la presente política.



ANEXO 1: PREGUNTAS FRECUENTES

¿A partir de qué momento soy elegible a la nueva política de licencia familiar?

Serán elegibles al permiso familiar todos aquellos empleados cuyos hijos nazcan o sean adoptados formalmente después del 01 de julio de 2019.

En caso de que una empleada ya haya comenzado su período de incapacidad (prenatal) pero que su hijo nazca después del 01 de julio, su permiso será de 26 semanas, sin embargo se tomará en consideración las semanas previas ya tomadas para conformar la totalidad de las 26 semanas de licencia.

¿Debo tener un mínimo de tiempo siendo empleado de Diageo para ser aplicable a la licencia familiar?

No, serán elegibles al permiso familiar todos aquellos empleados desde el día 1 de su contratación en DIAGEO Costa Rica, siempre y cuando el niño nazca o sea adoptado mientras el colaborador ya sea empleado de Diageo.

¿Cuánto tiempo tengo para notificar mi deseo de tomar la licencia familiar?

Se solicitará un aviso mínimo de 3 meses antes de la fecha prevista de nacimiento del niño o la fecha prevista de adopción. En casos de adopción: Diageo reconoce que los plazos pueden variar, por lo tanto, te pedimos que mantenga informados a tu Line Manager del progreso tan pronto sea posible.

¿Puedo tomar la licencia familiar de manera fraccionada o interrumpida?

No, la licencia debe tomarse de manera continua e ininterrumpida durante el primer año del nacimiento de niño o de la tutela formal el caso de adopción. No se reconocerá la licencia familiar después de los doce meses antes mencionados.

¿En caso de no tomar la totalidad de la licencia, puedo solicitar el pago por la licencia no disfrutada?

No, la naturaleza del beneficio de licencia familiar es otorgar a las madres y padres tiempo con los nuevos miembros de su hogar, por lo tanto los empleados que estén en una situación de maternidad, paternidad o adopción, deberán tomar la decisión de tomar o no el beneficio y en caso de que tomen porciones menores a lo otorgado, se considerará como regreso al trabajo sin ningún tipo de pago adicional por el período de licencia no disfrutado.

Los elementos de ley estarán 100% garantizados.





¿Qué ocurre con mis beneficios mientras estoy de licencia?

Todos los beneficios incluidos los acuerdos de bonificación, que se detallan en el contrato de trabajo, permanecen vigentes durante la licencia o permiso familiar. Diageo se reserva el derecho de revisar y enmendar las reglas de beneficios cuando lo considere pertinente.

Revisión anual de desempeño e incremento de salario:

En lo que refiere a la revisión de desempeño, estas revisiones continuarán llevándose a cabo y todos los empleados participarán de igual manera dicha revisión como si estuvieran asistiendo regularmente al trabajo. Para la definición de la calificación de desempeño se evaluará el período trabajado, sin que el hecho de estar de licencia influya de ninguna manera en la calificación final. Considerando esto, la licencia familiar no afectará las revisiones salariales que se deriven de la revisión de desempeño. Esto no significa que tengan derecho a un aumento real cada año a menos que lo dicten las regulaciones locales.

Bonificaciones (AIP):

Durante la licencia familiar los empleados continuarán siendo elegibles al pago de bono por desempeño según la elegibilidad y criterios previamente acordados, sin realización de prorrateo por el período de licencia. Ahora bien, en caso de que se establezca algún esquema de permiso no remunerado, durante dicho permiso los colaboradores no serán elegibles durante ese período a bono AIP.

DELTIP (para personal elegible):

Durante la licencia o permiso familiar los empleados continuarán siendo elegibles para participar en las asignaciones anuales.

Vacaciones:

Las vacaciones continúan acumulándose durante la Licencia Familiar. Tendrás la opción de tomar tus vacaciones antes o después de tu Licencia Familiar. Recuerda previa alineación con tu line manager.

Car allowance:

En caso de contar con car Allowance, la asignación en efectivo para automóviles seguirá siendo pagadera durante el período total de Licencia Familiar.

Planes de Seguro de Gastos Médicos, Seguro de Vida, Visión y Dental:

Todos los empleados mantendrán vigentes sus beneficios de salud y de seguro de vida durante el permiso familiar, según los criterios y la elegibilidad antes contraída.

Beneficio de ayuda de alimentación:

Los empleados con licencia familiar continuarán siendo elegibles a la asignación mensual por concepto ayuda de alimentación.

Asignación de bienestar:

Los empleados con licencia familiar continuarán aplicando al beneficio de asignación de bienestar.

Asignación para compra de productos:

Los empleados con licencia familiar continuarán aplicando al beneficio de asignación mensual para compra de productos.

¿Qué ocurre con mis herramientas de trabajo durante mi licencia o permiso familiar?

Durante el período de licencia familiar, se considerará el siguiente tratamiento para las herramientas de trabajo:

Herramientas tecnológicas: computadora, celular y otras herramientas comunes:

Los empleados podrán conservar estas herramientas durante el permiso familiar, sin que esto implique una violación al período de descanso o disfrute durante la licencia.

Reconocimiento por gastos de automóviles:

Toda vez que se trata de gastos incurridos con motivo del trabajo, durante el período de licencia familiar, se suspenderá la asignación por gastos de gasolina, mantenimiento, reconocimiento de pago de peajes, entre otros.



ANEXO 2: ENTREGA Y ACEPTACION

Mediante el presente declaro haber recibido la Política de Licencia Familiar de Diageo Costa Rica, cuyos términos y condiciones declaro conocer y aceptar. Reconozco especialmente que la presente política nace de la voluntad unilateral de Diageo Costa Rica, por lo que la misma es discrecional y no genera derecho adquirido alguno a mi favor.

En Costa Rica, a los ____ días del mes de _____ de 2019 me notifico y presto mi total conformidad con el contenido de la presente política.

Firma: _____

Nombre _____

Fecha: _____

DIAGEO



Crown Royal



BUCHANAN'S



TEQUILA
Don Julio

SMIRNOFF



CÎROC

Captain Morgan



Tanqueray

