

PANAMA FAMILY
LEAVE POLICY
MATERNITY, PATERNITY, AND
ADOPTION



TABLE OF CONTENTS

- Summary..... 3
- Provisions..... 4
- Eligibility 4
- Remuneration during family leave
 - Maternity 5
 - Paternity and adoption 6
- Considerations regarding family leave 6
- Process for requesting family leave 7
- Returning from family leave 8
- Resignation during the leave period 9
- Policy adjustments 9
- Appendices
 - Appendix 1: Frequently Asked Questions 10
 - Appendix 2: Delivery and Acceptance 13



REMUNERATION DURING FAMILY LEAVE

Diageo will guarantee payment to fathers and mothers who meet the eligibility criteria during the 26 weeks established for Family Leave. The payment of Family Leave includes any legal payment for which the worker is eligible (and is a company supplement to ensure they receive their regular payment).

MATERNITY

In accordance with the regulations of the Labor Code and the Social Security Fund that govern this matter, the duration of paid rest or maternity leave is fourteen (14) weeks, and is paid in full by the Social Security Fund, provided that the employee has received a minimum of nine (9) monthly installments in the twelve (12) months prior to the seventh month of pregnancy. (Article 146 of Act 51 of 2005).

Consequently, the additional twelve (12) weeks of maternity leave granted by this company will be covered and paid by Diageo Panama.

In the event that the employee does not have the minimum amount of payments indicated above, or if the employer is in arrears in its contributions to the Social Security system, Diageo Panamá will be responsible for remunerating the maternity leave (Article 107); that is, the twenty-six (26) weeks of paid leave offered by this company.

Considering all these elements, payment during family maternity leave is comprised of two portions, considering the periods of leave established by Law:

1

LEAVE DAYS RECOGNIZED BY LAW DAYS 1 TO 98

Employees will receive payment from the Social Security Fund as established by Law corresponding to 100% equivalent of their salary, taking as reference the last salary reported by Diageo Panama to Social Security. If there is any difference with the current salary, this will be recognized by Diageo to complete 100%.

2

ADDITIONAL DAYS GRANTED BY DIAGEO DAYS 98 TO 182

Employees will receive the payment equivalent to 100% of their normal monthly earnings, paid by Diageo. This benefit is offered and paid voluntarily by the company, notwithstanding the right of the company to make changes to the provisions of the Policy.





PATERNITY AND ADOPTION

In the case of paternity and adoption (maternal and paternal), Diageo Panama will grant the same paid leave periods contemplated for the aforementioned maternity leave. Therefore, employees who meet the eligibility criteria described above will enjoy paid leave for twenty-six (26) weeks, that is, 182 days. In the case of paternity or adoption leave, employees' salary for the 26 weeks equivalent to 100% of their last salary will be paid in full by Diageo.

The 26 weeks of paid paternity leave include the three (3) business days of paid paternity leave contemplated by the current Law in Panama.

CONSIDERATIONS REGARDING FAMILY LEAVE

Employees must take into consideration the following elements regarding family leave:

- Family leave cannot be interrupted, that is, the 26 weeks must be taken continuously.
- Family leave may be used at any time during the child's first year, that is, within the first 12 months of life; or within the first year of formal guardianship in cases of adoption. Any legal guidelines indicating that days must be taken starting from a specific date supersede this policy.

The employee and the line manager will be responsible for ensuring compliance with these two guidelines.

PROCESS FOR REQUESTING FAMILY LEAVE

To request family leave, employees must comply with the following procedure:

1. Review this Policy.
2. At least three (3) months prior to the expected date of birth or adoption, employees must confirm via email to both the LM and the HRBP their situation (maternity, paternity, or adoption), the estimated date of birth or adoption and declare their intention to take Family Leave for up to twenty-six (26) weeks as established in this Policy.
3. Notify the LM and HRBP of the days of absence with the calendar proposal.
 - a. In the case of maternity, it is essential to consider that the period of maternity leave is divided by law as follows: six (6) weeks prior to delivery and twenty (20) weeks following delivery. This means that the extended leave granted by Diageo will start from the day after the conclusion of the legal medical leave and up to completing the full 26 weeks. which contemplate the days granted by law.
 - b. In cases of adoption and paternity, the Leave of up to twenty-six (26) weeks (182 days) will be counted starting from the official delivery date of the child that is adopted or the date of birth of the child for paternity leave. In adoption cases, Diageo recognizes that timelines may vary by agency, therefore employees must keep their LM and HRBP informed of progress as soon as possible.
4. Family Leave must be registered through the Workday Personnel Management System.
5. Adjustments may be made to the scheduled days for any of the following reasons:
 - a. In the case of maternity and paternity if the birth occurs before the expected date; and in the case of adoption, if the adoption process is finalized before the expected date.
 - b. For any other reason duly documented and evaluated by the LM.



RETURNING FROM FAMILY LEAVE

The family leave granted by Diageo contemplates a maximum of 26 weeks, considering the leaves legally granted for each one of the cases (maternity, paternity, or adoption). Upon returning to work before or after the 26 weeks, employees will be entitled to return to the role they held prior to beginning the leave or to a role under similar conditions.

Additionally, employees that wish to make use of their vacation time may take the vacation days they have accumulated to date, as long as these do not exceed the vacation days granted by the company and there is a prior agreement with their line manager.

IMPORTANT INFORMATION:

-The Line Manager is required to confirm the agreed return to work date in Workday. This can be done through the "Return Worker from Leave" action from the leave of absence (contact First Point for assistance if needed).

The return to work date on Workday does not necessarily mean return to work; for example, the employee may have requested to take accrued annual vacation time after family leave. It is essential that the dates be arranged with the line manager.

TRANSITION TIME

At the end of the maternity, paternity, or adoption period, employees will be able to carry out a transition phase to support their return to work. This phase will include the possibility of working half day from the office and half day from home for a period of two months immediately after returning from leave. For such purposes, the tasks that must be carried out and the day in which the tasks will be carried out from home will be coordinated with the corresponding headquarters. In the event that it is demonstrated that the worker uses the period corresponding to work from home for other purposes, he or she may lose the benefit and warrant the pertinent disciplinary penalties..

BREASTFEEDING PERIOD

After the birth of the child, the employee will have the right to use periods of 15 minutes every three hours or periods of 30 minutes twice a day, as paid leave for breastfeeding for a period of six months from delivery.

PEDIATRICIAN

With prior notice, employees may go to regular doctor appointments to care for their children.

The fathers or mothers of people with disabilities will have "sufficient time" to accompany their children to the appointments and medical treatments they require, without these paid leaves affecting their stability within the company or their salary (this time off is paid).

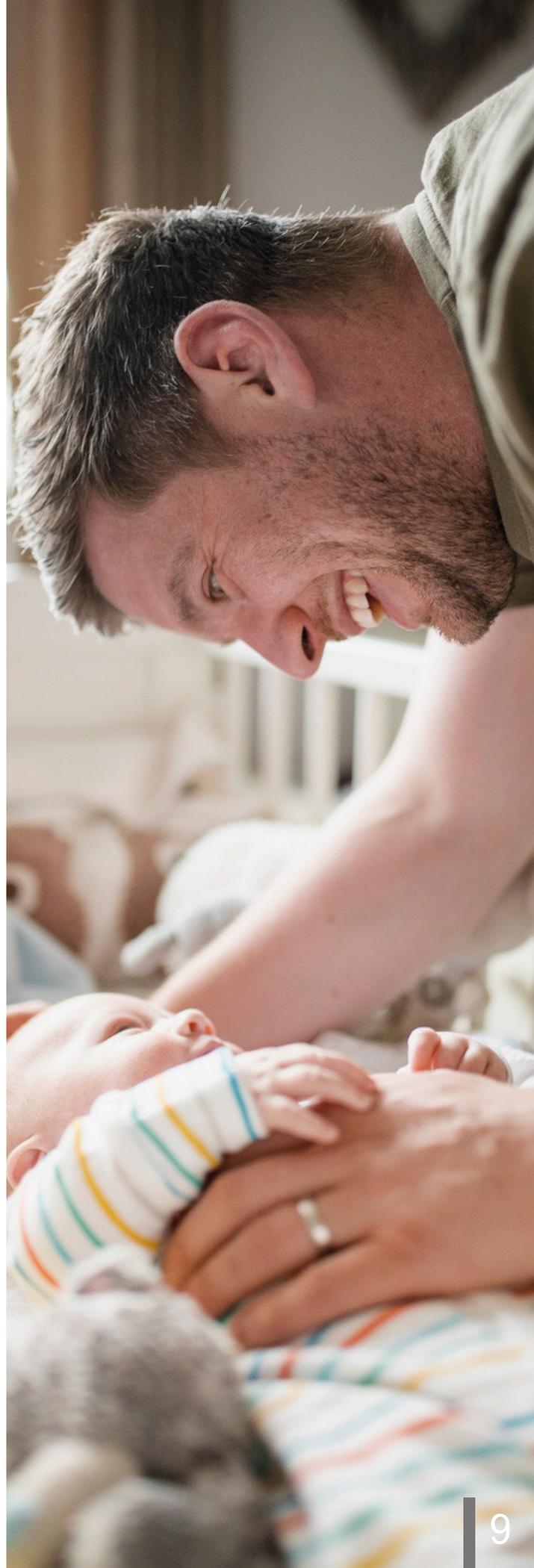
"Sufficient time" must be understood up to a maximum of one hundred and forty-four (144) hours per year or up to eighteen (18) days, clarifying that these hours will not be considered personal leave or disability.

RESIGNATION DURING FAMILY LEAVE

Employees who do not wish to return to work must provide notice in accordance with their employment contract and/or that required by Law. The termination date, unless otherwise specified by the employee, will be the last day of the Family Leave period. All benefits will continue to accrue through this date unless otherwise specified in the plan rules. The line manager is required to complete the “Return Worker from Leave” Action and subsequently complete the termination on Workday.

POLICY ADJUSTMENTS

The company, as part of the proper management of resources and when circumstances warrant, reserves the right to make changes, modifications, or adjustments to this policy.



APPENDIX 2: DELIVERY AND ACCEPTANCE

I hereby declare that I have received the Family Leave Policy of Diageo Panama, which terms and conditions I declare to know and accept. In particular, I recognize that this policy is developed from the unilateral will of Panama, and is therefore discretionary and does not generate any acquired right in my favor.

In Panama, on ____ day of the month of _____ 2019, I hereby state my knowledge and provide my full agreement with the content of this policy.

Signature: _____

Name: _____

Date: _____



DIAGEO



Crown Royal



BUCHANAN'S



TRIPLE
Don Julio



CÎROC

Captain Morgan



Tanqueray



LICENCIA FAMILIAR PANAMÁ

MATERNIDAD, PATERNIDAD Y
ADOPCIÓN



CONTENIDO

Resumen	3
Disposiciones	4
Elegibilidad	4
Remuneración durante la licencia familiar	
Maternidad	5
Paternidad y adopción	6
Consideraciones respecto a la licencia familiar	6
Proceso para solicitar la licencia familiar	7
Regreso de la licencia familiar	8
Renuncia durante el período de licencia	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 las madres deben tener la oportunidad de pasar tiempo con su nuevo hijo. El nacimiento o la adopción son momentos clave 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 PANAMÁ 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. (la "Licencia" o el "Permiso Familiar").
- 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 es aplicable a todos los empleados de Diageo Panamá, independientemente del tiempo durante el cual hayan laborado para la empresa.

Para ser elegible para esta Política, los colaboradores deberán encontrarse en alguna de las siguientes situaciones (los “Criterios de Elegibilidad”):

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, deberán presentar el documento idóneo que demuestre la adopción o la indicación del estado de embarazo de acuerdo con 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 quien 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 (y es un complemento de la compañía para garantizar que reciba su pago habitual).

MATERNIDAD

De conformidad con las normas del Código de Trabajo y de la Caja de Seguro Social que regulan esta materia, la duración del descanso remunerado o licencia de maternidad es de catorce (14) semanas, y lo paga íntegramente la Caja de Seguro Social siempre que la empleada tenga acreditadas un mínimo de nueve (9) cuotas mensuales en los doce (12) meses anteriores al séptimo mes de embarazo. (Art. 146 de la Ley 51 de 2005).

En consecuencia, las doce (12) semanas adicionales de licencia por maternidad que concede esta empresa, serán cubiertas y remuneradas por DIAGEO PANAMÁ.

En caso de que la empleada no tenga acreditadas la cantidad mínima de cuotas antes señalada, o si el empleador está en mora en sus aportaciones al régimen de seguridad social, le corresponderá entonces a DIAGEO PANAMÁ remunerar esta licencia por maternidad (Art. 107); nos referimos a las veintiséis (26) semanas de descanso remunerado que ofrece esta empresa.

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 DÍA 01 AL 98

La colaboradora recibirá el pago por parte de la Caja de Seguro Social según lo establecido en la Ley correspondiente al 100% del salario, basado en el último salario mensual reportado por DIAGEO PANAMA a la Caja de Seguro Social. En caso de existir alguna diferencia con el salario actual, será reconocido por Diageo para completar el 100%

2 DÍAS ADICIONALES OTORGADOS POR DIAGEO DÍA 98 AL 182

La colaboradora recibirá el pago equivalente al 100% de sus ganancias mensuales normales, pagadas por Diageo. Este beneficio se ofrece y se paga de manera voluntaria por la compañía, sin perjuicio del derecho que le asiste a la compañía de efectuar cambios a las disposiciones de la Política.





PATERNIDAD Y ADOPCIÓN

En caso de paternidad y adopción (maternal y paternal), DIAGEO PANAMÁ concederá los mismos tiempos de descanso remunerado contemplados para la licencia de maternidad antes mencionada y, por lo tanto, los empleados que cumplan con los criterios de elegibilidad antes mencionados disfrutarán de un descanso remunerado de veintiséis (26) semanas: 182 días. 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 su último salario.

Las 26 semanas de licenciada remunerada por paternidad, incluyen los tres (3) días hábiles de licencia remunerada por paternidad que contempla la ley vigente en Panamá.

CONSIDERACIONES RESPECTO A LA LICENCIA FAMILIAR

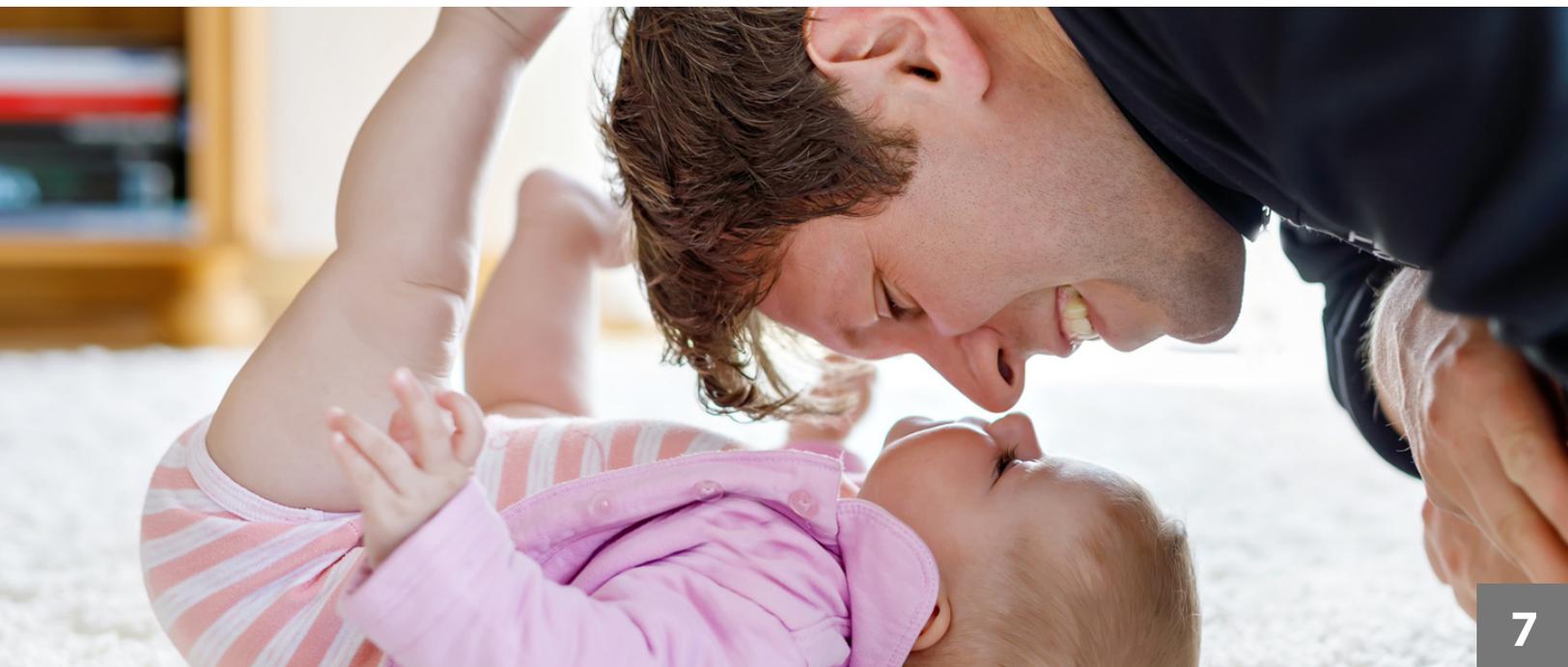
Los colaboradores deben tomar en consideración los siguientes elementos sobre la licencia familiar:

- 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; o dentro del primer 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.

El empleado y el gerente de línea serán responsables de asegurar el cumplimiento de estos dos lineamientos.

PROCESO PARA SOLICITAR LA LICENCIA FAMILIAR

1. Revisar la presente Política.
2. Al menos tres (3) meses previos a la fecha esperada del nacimiento o de la adopción, el colaborador o colaboradora deben confirmar vía correo electrónico tanto al LM como al HRBP su situación (maternidad, paternidad o adopción), la fecha estimada de nacimiento o adopción y declarar su intención de tomar el permiso familiar de hasta veintiséis (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 se conforma de la siguiente manera: seis (6) semanas anteriores al parto, y las veinte (20) semanas que le siguen posteriores al parto. Esto quiere decir, que la licencia extendida otorgada por DIAGEO, iniciará a partir del día inmediatamente posterior a la terminación de su licencia por maternidad legal hasta completar las 26 semanas totales, las cuales contemplan los días otorgados por ley.
 - b. En los casos de adopción y paternidad, la licencia de hasta veintiséis (26) semanas (182 días) será contada a partir de la entrega oficial del menor o la menor que se adopta o la fecha de nacimiento del niño para paternidad. En casos de adopción, Diageo reconoce que los plazos pueden variar según la agencia, por lo tanto, el colaborador debe mantener informado a su LM 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 LM.



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 gerente de línea.

DATOS IMPORTANTES:

-Se requiere que el gerente de línea confirme la fecha acordada de regreso al trabajo en Workday. Esto se puede hacer a través de la acción " Return Worker from Leave" (regreso del trabajo de permiso) 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 gerente de línea esté al tanto/informado de las fechas.

TIEMPO DE TRANSICIÓN

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.

PERÍODO DE LACTANCIA

Luego del nacimiento del bebe, la empleada tendrá derecho a utilizar periodos de 15 minutos cada 3 horas o periodos de 30 minutos 2 veces al día, como permiso remunerado para lactancia por un lapso de 6 meses contados a partir del nacimiento del bebe.

PEDIATRA

Mediante aviso previo el empleado que tenga la necesidad podrá atender a citas de control médico para la atención de sus hijos.

Los padres o madres de personas con discapacidad contarán con el "tiempo suficiente" para que puedan acompañar a sus hijos a las citas y tratamientos médicos que requieran, sin afectar su estabilidad dentro de la empresa ni su salario (estos permisos son remunerados).

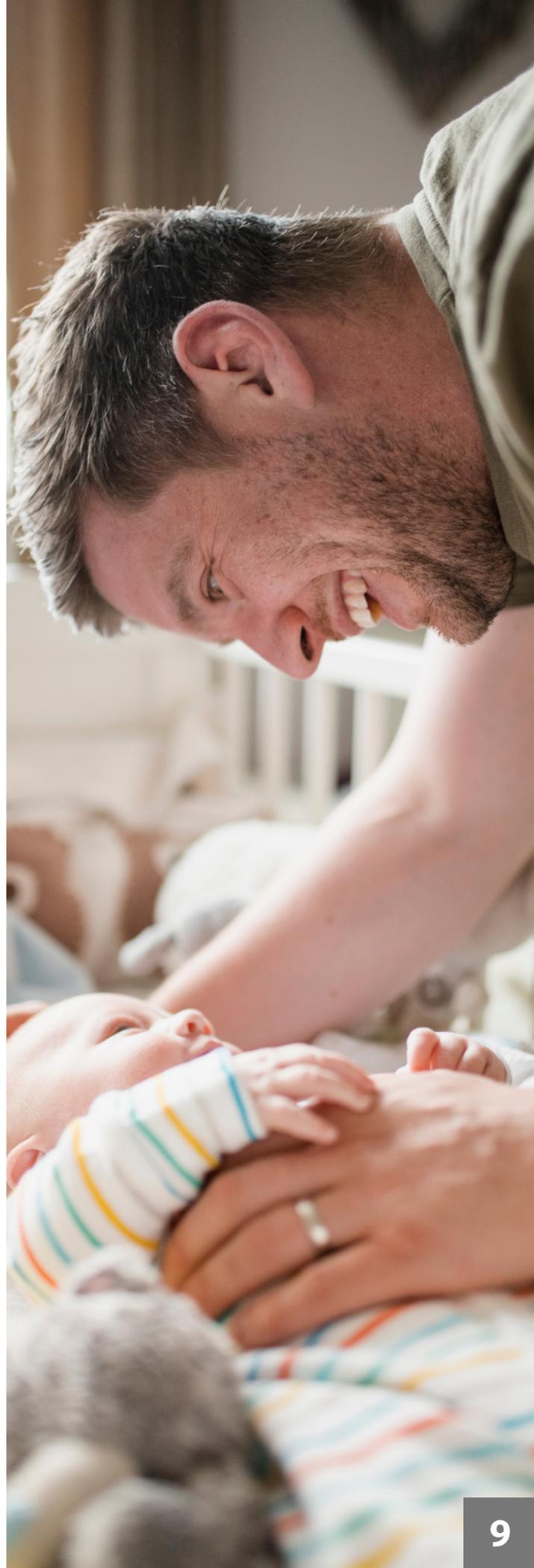
"Tiempo suficiente" debe entenderse hasta un máximo de ciento cuarenta y cuatro (144) horas al año o hasta dieciocho (18) días, aclarando que estas horas no se considerarán como permisos personales ni como incapacidades propias.

RENUNCIA DURANTE EL PERMISO FAMILIAR

Los empleados que no deseen volver al trabajo deben notificarlo de conformidad con su contrato de trabajo y/ o de conformidad con lo que exige la ley. 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 gerente de línea complete la acción de "Return Worker from leave" (regreso del trabajador del permiso) y posteriormente realice la terminación en Workday.

AJUSTES A LA POLÍTICA

De igual forma, la empresa como parte de la debida 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 para la nueva política de licencia familiar?

Serán elegibles para el 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 Panamá, 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 mantengas informado a tu gerente de línea 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 en 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 en 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 gerente de línea.

Planes de seguro de gastos médicos, seguro de vida, visión, dental y médicos Check Up:

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.

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 ACEPTACIÓN

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

En Panamá, 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: _____

