**POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL**

**+++= conciliacion.nombreEmpresa +++.**

1. **OBJETIVO GENERAL DE LA POLÍTICA**

Promover y facilitar la igualdad efectiva entre las necesidades laborales y personales de mujeres y hombres, desde la perspectiva de equidad de género para contribuir al equilibrio de vida de todos los miembros de +++= conciliacion.nombreEmpresa +++. donde los trabajadores puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el trabajo, la vida familiar y el tiempo personal.

1. **BENEFICIOS DE LOGRAR CONCILIAR EL TRABAJO CON LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL**

* Para mejorar las condiciones de vida.
* Para una participación más igualitaria de la mujer y el varón en el mercado de trabajo y las responsabilidades familiares.
* Para lograr una administración de recursos humanos acorde a la dignidad de las trabajadoras y trabajadores como personas.

1. **MARCO NORMATIVO**

-Convenio 183 de la OIT Sobre la protección de la maternidad.

-Convenio 156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

-Ley Nº 30709 Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo Nº 002-2018-TR.

-Ley N° 26644 Mediante la cual Precisan el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante.

-Ley N° 29992 Ley que modifica la Ley 26644, estableciendo la extensión del descanso postnatal para los casos de nacimiento de niños con discapacidad.

-Ley N° 29409 Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

-Ley N° 30807 Ley que modifica la Ley 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

-Decreto Supremo N° 014-2010-TR Reglamento de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada

-Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna.

-Ley N° 27403, Ley que precisa los alcances del permiso por lactancia materna.

-Ley N° 28731 Ley que amplía la duración del Permiso por Lactancia Materna.

-Ley N° 29896 Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna

-Ley N° 30367 Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso.

-Ley N° 28048 Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto.

-Ley N° 27409 Ley que Otorga Licencia Laboral por Adopción.

-Ley N° 30012 Ley que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares directos que se encuentran con enfermedad en estado grave o terminal o sufran accidente grave.

-Ley N° 30119 Ley que concede el derecho de licencia al trabajador de la actividad pública y privada para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación de personas con discapacidad.

-Ley N° 30795 Ley para la prevención y tratamiento de la enfermedad del Alzheimer y otras demencias.

1. **DEFINICIÓN**

**-Conciliación de vida personal, familiar y laboral:** Estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Se dirige a conseguir una organización donde hombres y mujeres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: empleo, familia, ocio y tiempo personal.

1. **POLÍTICA DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

**Medidas que otorga +++= conciliacion.nombreEmpresa +++. a sus colaboradores para conciliar la vida familiar, personal y laboral.**

Las principales medidas que +++= conciliacion.nombreEmpresa +++. otorga a sus trabajadores para conciliar la vida familiar personal y laboral son:

1. **Permisos por Maternidad** **(Ley Nº 26644 y Ley Nº 29992)**

Es el derecho de la trabajadora derivado del proceso biológico de la gestación que le permite gozar de noventa y ocho (98) días naturales de descanso, distribuido en un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso prenatal y un período de cuarenta y nueve (49) días naturales de descanso postnatal. Sin embargo, del período prenatal, se puede transferir algunos días o la totalidad del tiempo al postnatal.

En caso de optar por tomar el descanso pre natal diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post natal, esta decisión deberá ser comunicada por la trabajadora con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

**-Requisitos para el goce del descanso prenatal:** La trabajadora gestante estará expedita para el goce de descanso prenatal a partir de los cuarenta y nueve (49) días naturales anteriores a dicha fecha probable del parto, salvo que haya optado por diferir parcial o totalmente el descanso, en cuyo caso el goce del descanso prenatal se entenderá referido únicamente al número de días no diferidos.

**-Ejercicio del descanso postnatal:** Es de cuarenta y nueve (49) días naturales, se inicia el día del parto y se incrementa con el número de días de descanso prenatal diferido, el número de días de adelanto del alumbramiento y los treinta (30) días naturales en los casos de parto múltiple o nacimiento de niños con discapacidad, cuando así corresponda.

**-Subsidio por Maternidad:** En el caso de la mujer gestante la ley otorga el subsidio por maternidad, que es el monto en dinero al que tienen derecho las trabajadoras aseguradas de EsSalud, a fin de indemnizar las pérdidas de sus ganancias como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades del cuidado del recién nacido. Se otorga por noventa y ocho (98) días, pudiendo éstos distribuirse en los períodos inmediatamente anteriores o posteriores al parto, conforme lo elija la madre, con la condición de que durante esos períodos no realice trabajo remunerado.

El subsidio por maternidad se extenderá por treinta (30) días adicionales en casos de nacimiento múltiple o nacimiento de niños con discapacidad.

El procedimiento y formalidades para solicitar la licencia por maternidad son establecidos por la política interna de “Licencia y Descansos” de la compañía.

1. **Permisos por Paternidad (Ley Nº 29409, D.S. Nº 014-2010-TR y Ley Nº 30807)**

Es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de:

1. Veinte días por nacimientos prematuros y partos múltiples.
2. Treinta días por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad.
3. Treinta días por complicaciones graves en la salud de la madre.

El plazo de la licencia se computa a partir de la fecha que el trabajador indique entre las siguientes alternativas:

1. Desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
2. Desde la fecha en que la madre o el hijo/a son dados de alta por el centro médico.
3. A partir del tercer día anterior a la fecha probable de parto, acreditada mediante el certificado médico correspondiente.

En el supuesto que la madre muera durante el parto o mientras goza de su licencia por maternidad, el padre del hijo/a será beneficiario de dicha licencia con goce de haber, de manera que se da una acumulación de licencias.

El trabajador peticionario que haga uso de la licencia de paternidad tendrá derecho a hacer uso de su descanso vacacional pendiente de goce, a partir del día siguiente de vencida la licencia de paternidad. La voluntad de gozar del descanso vacacional deberá ser comunicada al empleador con una anticipación no menor de quince (15) días calendario a la fecha probable de parto de la madre.

El procedimiento y formalidades para solicitar la licencia por paternidad son establecidos por la política interna de “Licencia y Descansos” de la compañía.

1. **Lactancia Materna (****Ley Nº 27240, Ley Nº 27403, Ley Nº 28731 y Ley 29896)**

**-Permiso por lactancia materna:** Concede a la madre trabajadora, al término de su período posnatal, el derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla 1 año. Para partos múltiples, el permiso se incrementa a una (1) hora diaria más. A solicitud de la trabajadora, se puede dividir el permiso en dos (2) jornadas iguales.

El horario en el cual la trabajadora ejerza el permiso de lactancia será concertado entre la trabajadora y +++= conciliacion.nombreEmpresa +++.

1. **Protección de la salud durante la gestación y lactancia contra el despido (****Ley Nº 30367)**

La Ley N° 30367 Ley que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso y el artículo 29 del T.U.O del Decreto Legislativo N° 728 prohíben el despido de la madre trabajadora durante el embarazo, nacimiento y en el período de lactancia, o dentro de los noventa días posteriores al parto, pues se presume que el despido se debe al período de gestación y lactancia y sería un despido nulo y arbitrario, salvo que el empleador acredite una causa razonable que justifique el despido.

1. **Situaciones de riesgo (Ley Nº 28048)**

En atención a la Ley Nº 28048 Ley de protección a favor de la mujer gestante que realiza labores que pongan en riesgo su salud y/o el desarrollo normal del embrión y el feto, las mujeres gestantes tienen el derecho de solicitar al empleador no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o la del desarrollo normal del embrión y el feto durante el período de gestión.

1. **Licencias por asuntos familiares**

**Descanso por adopción de menor (Ley Nº 27409)****:** La Ley N° 27409 Ley que otorga Licencia Laboral por Adopción, indica que el trabajador o trabajadora que adopte a un menor de doce (12) años tienen derecho a descanso pagado durante treinta (30) días, que se cuentan desde el día siguiente de la entrega de la Resolución de Colocación Familiar.

Si se trata de cónyuges trabajadores en un mismo empleador, se le otorgará la licencia a la trabajadora. El trabajador tiene derecho a que el periodo vacacional por récord ya cumplido y aún pendiente de goce se inicie a partir del día siguiente de vencida la licencia antes señalada.

**Licencia por siete (7) días a trabajadores con familiares graves (****Ley Nº 30012):** Mediante la Ley N° 30012 Ley que Concede el Derecho de Licencia a Trabajadores con Familiares Directos que se Encuentran en Estado Grave o Terminal o Sufran Accidente Grave, se ha otorgado el derecho al trabajador privada a gozar de licencia por siete (7) días en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en riesgo su vida, con el objeto de asistirlo. El tiempo podrá extenderse por un plazo de treinta (30) días, a cuenta de sus vacaciones.

Para ejercer el derecho, el trabajador deberá comunicar a +++= conciliacion.nombreEmpresa +++. sobre la situación dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el suceso. La comunicación debe estar acompañada del Certificado Médico que acredite la situación.

**Asistencia médica y terapia de hijos discapacitados (****Ley Nº 30119):** La Ley N° 30119, Ley que Concede el Derecho de Licencia al Trabajador de la Actividad Pública y Privada para la Asistencia Médica y la Terapia de Rehabilitación de Personas con Discapacidad y su Reglamento, regulan el derecho a los trabajadores y trabajadoras gozar de licencia hasta por cincuenta y seis (56) horas consecutivas o alternas anualmente para la asistencia médica y la terapia de rehabilitación que requieran sus hijos o hijas menores con discapacidad sujetos a su tutela. Esta licencia se otorgará también a los trabajadores y trabajadoras designados como apoyo de una persona mayor de edad con discapacidad, que se encuentren en condición de dependencia.

En caso se requieran horas adicionales a las otorgadas, las licencias se compensarán con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.

En caso de que ambos padres laboren en +++= conciliacion.nombreEmpresa +++., el permiso será otorgado a uno de ellos.

Para poder acceder al permiso, se deberán presentar los siguientes documentos:

**En caso de hijos mayores de edad con discapacidad y menores de edad:**

* Partida de nacimiento o Documento Nacional de Identidad.
* Certificado de discapacidad o resolución de inscripción expedida por CONADIS.

**En caso de hijos menores sujetos a tutela:**

* Documento que acredite relación de tutela.
* Partida de nacimiento o Documento Nacional de Identidad.
* Certificado de discapacidad o resolución de inscripción expedida por CONADIS.

**En caso de hijos mayores con apoyo designado:**

* La resolución judicial o escritura que establece o modifica la designación de apoyos.
* Documento nacional de identidad del hijo mayor de edad declarado interdicto.
* Certificado de discapacidad o resolución de inscripción expedida por CONADIS.

El trabajador deberá informar en un lapso no menor a XX (XX) días sobre la necesidad de hacer uso de la licencia.

Luego de cada licencia, el trabajador deberá entregar la constancia o certificado de atención correspondiente que acredite que la persona con discapacidad fue atendida y acompañada por el trabajador.

El uso indebido de la licencia es considerado una falta disciplinaria grave y supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

**Atención de pacientes con Alzheimer:** La Ley N° 30795 Ley para la prevención y tratamiento de la enfermedad del Alzheimer y otras demencias, faculta que los familiares directos y cuidadores a cargo de la atención de los pacientes con enfermedad de Alzheimer y otras demencias tienen derecho a solicitar a su empleador hasta una jornada laboral de permiso remunerado al año a fin de atender las necesidades del paciente.

La jornada puede tomarse por horas, no necesariamente continuas, siempre que no supere una jornada laboral del trabajador dentro del año calendario.

El trabajador deberá solicitar el permiso correspondiente con setenta y dos (72) horas de anticipación y presentará lo siguiente:

* Comunicación escrita o por correo electrónico, señalando la fecha, cantidad de horas y los hechos que motivan la solicitud.
* En caso de familiar directo, presentar documentos que acrediten el vínculo con el paciente.
* En caso de que el trabajador sea cuidador, presentar la designación notarial, informe médico, constancia policial o certificado domiciliario respectivo.
* En caso de concurrencia de más de un familiar directo y/o cuidador de un mismo paciente con enfermedad de Alzheimer y otras demencias laborando en +++= conciliacion.nombreEmpresa +++., cada uno tendrá derecho a solicitar el permiso remunerado.

**Vacaciones:** Derecho que gozan los trabajadores a un descanso remunerado de 15 días calendario por año laborado. Para el goce de sus vacaciones, el trabajador deberá cumplir con la política de vacaciones de la empresa.

Se puede reducir el descanso vacacional de quince (15) a siete (7) días calendario por cada año completo de servicios, recibiendo la respectiva compensación económica. Dicho acuerdo es individual y debe constar por escrito.

**IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO DE +++= conciliacion.nombreEmpresa +++.**

La implementación de esas medidas será beneficiosa para todos en tanto sean aplicadas por igual tanto a favor de trabajadores hombres como de trabajadoras mujeres.

Es de suma importancia garantizar la observancia de las medidas aplicadas y vigilar que logren sus fines. Los resultados obtenidos pueden ser revisados periódicamente para formular ajustes que resulten necesarios y que garanticen que las medidas aporten realmente a la conciliación entre el trabajo y la vida familiar y personal.