

Tavarone Rovelli Salim Miani

POLÍTICA DE BENEFICIOS PARA LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD

I. Visión

Desarrollar, implementar y sostener en el tiempo una política exitosa que permita a cualquier profesional de Tavarone Rovelli Salim Miani ("TRSM" o el "Estudio") en quien recaiga el cuidado primario de un/a niño/a, abordar satisfactoriamente sus responsabilidades sin que ello importe un obstáculo para desarrollar una carrera profesional exitosa en el Estudio.

II. Objetivos

- Brindar facilidades para las/los madres/padres/responsables primarios de crianza que se desempeñan en el Estudio, durante los primeros años de crianza de sus hijos/as, a fin de apoyar sus carreras profesionales y acompañarlos para potenciar al máximo sus posibilidades, a la vez que se busca facilitar/promover la relación con los hijos y su crianza y se preserva el bienestar personal.
- Diseñar esquemas que se ajusten a la realidad de cada profesional y su familia, considerando los lineamientos generales de TRSM e incluyendo (i) una política base que ponga a disposición de todos los/as profesionales los beneficios mínimos aplicables que se describen en esta política; y (ii) de resultar necesario o conveniente para la familia, un esquema complementario que permita a cada profesional (responsable primario de la crianza) adaptar la política base a sus necesidades específicas.

III. Alcance

Esta política aplicará a las/los madres/padres durante la etapa inmediata posterior al nacimiento/adopción de sus hijos/as y, en general, hasta que los niños/as culminen la escuela primaria.

Este beneficio irá apoyándose en casos de éxito y se nutrirá del feedback que el Estudio reciba de sus profesionales. En caso de que se concluya que los objetivos no se cumplen, se analizarán e implementarán inmediatamente las modificaciones necesarias a tal fin.

IV. Beneficios TRSM

1. En forma inmediata posterior al nacimiento/adopción:

- Para las madres (o responsables primarios de crianza): un (1) mes adicional de licencia con goce de sueldo (además de los tres 3 meses aplicables por Ley y sin perjuicio de la opción de excedencia).
- Para los padres (o quienes no sean responsables primarios): dos (2) semanas de licencia con goce de sueldo después del nacimiento.

2. Vuelta a la oficina hasta los dos (2) años:

- *Soft Landing*: una vez concluida la licencia, se brindará amplia flexibilidad en la jornada de trabajo durante los meses posteriores mediante un esquema que combine presencialidad, *home office* y flexibilidad horaria para resolver contingencias. Se coordinará con cada profesional su forma de regreso a la actividad apuntando a que sea gradual y con balance entre la actividad laboral, la crianza de su bebe y el bienestar de la madre, padre y/o responsable primario de crianza.

A modo de ejemplo, se podría organizar de la siguiente manera:

Desde la reincorporación hasta el primer año del bebé	4 horas presenciales en los días que se disponga presencialidad para todo TRSM + <i>home office</i>
Desde el primer año hasta los 2 años	6 horas presenciales en los días que se disponga presencialidad para todo TRSM + <i>home office</i>

Aclaración: la hora de lactancia está contemplada en este esquema.

Desde los dos (2) años hasta la finalización de la educación inicial (fin del colegio primario) – madres y padres:

- Flexibilidad en los horarios para atender necesidades de los niños (educativas, de salud, etc.) e imponderables y contingencias.
- *Home office*: a definir según esquema de *home office* que se defina para todo TRSM.