

**CONDADO DE YAKIMA
POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN LABORAL
POLÍTICA N.º 021 DE RR. HH.**

I. PROPÓSITO

Es política del condado de Yakima asegurar que las desvinculaciones laborales se manejen de una manera profesional con una interrupción mínima de las funciones de trabajo en curso.

Existen tres tipos de desvinculaciones:

- A. Voluntaria
- B. Involuntaria
- C. Fallecimiento

Los tipos de empleados incluyen:

- A. Empleados ordinarios presupuestados
 - a. A tiempo completo
 - b. A tiempo parcial
 - c. Temporales
- B. Empleados de ayuda adicional
 - a. A corto plazo
 - b. Intermitente/de guardia

II. DESVINCULACIONES VOLUNTARIAS

- A. La desvinculación voluntaria del empleo se produce cuando un empleado informa a su supervisor la decisión del empleado de dimitir e incluye, entre otras, la dimisión, la jubilación o la desvinculación se considera que se ha producido cuando un empleado se ausenta del trabajo durante tres días laborables consecutivos y no se pone en contacto con su supervisor (abandono del trabajo o no llama/no se presenta).
- B. Se anima a los empleados a que notifiquen con un mínimo de dos semanas de antelación su intención de terminar su relación laboral con el condado de Yakima, con el fin de permitir una cantidad razonable de tiempo para transferir las cargas de trabajo en curso. Se recomienda que se notifique por escrito al supervisor del empleado.

III. DESVINCULACIÓN INVOLUNTARIA

- A. Todas las desvinculaciones involuntarias deben ser aprobadas previamente por Recursos Humanos o la Fiscalía.
 1. Una desvinculación involuntaria del empleo, incluidos los despidos de más de 30 días, es un despido iniciado por la dirección. La incapacidad de un empleado para desempeñar las

funciones esenciales del puesto de trabajo con o sin adaptaciones razonables también puede dar lugar a una desvinculación involuntaria.

2. El despido puede ser por cualquier motivo legal, es decir, empleado a prueba, mala conducta, tardanza, absentismo, rendimiento insatisfactorio, incapacidad para el trabajo, etc. En algunos casos puede utilizarse la disciplina progresiva, antes de la desvinculación, para corregir un problema de rendimiento/comportamiento. Sin embargo, ciertos tipos de mala conducta de los empleados son tan graves que un incidente de mala conducta puede dar lugar a un despido inmediato sin el uso previo de la disciplina progresiva.

B. Despido disciplinario

1. Falta grave: desprecio sustancial o intencionado de los intereses del empleador. Por falta grave se entiende un comportamiento que puede hacer que una persona sea despedida inmediatamente del trabajo por ser lo suficientemente grave y posiblemente delictivo. Aunque no existe una definición formal de lo que constituye una falta grave en el lugar de trabajo, algunas descripciones aceptadas incluyen ignorar sin sentido la seguridad de los demás; actos deliberados de violencia u hostilidad; consumo ilegal de drogas en el trabajo; embriaguez durante el trabajo; robo; discriminación; acoso sexual; niveles significativos de insubordinación; mentira y deshonestidad mediante falsificación de documentos u otras formas de tergiversación.

Los empleados despedidos por mala conducta grave pueden perder el derecho a cobrar el tiempo libre remunerado (Paid Time Off, PTO)/permiso anual al momento de la separación.

2. Otras faltas de conducta (no graves): pueden incluir el comportamiento perturbador de un empleado, su escasa asistencia o la infracción a las políticas o normas.

C. Despido no disciplinario

1. Despido: es una desvinculación de empleo iniciada por el condado de Yakima, que da lugar a la eliminación de un puesto típicamente debido a una reorganización, una reducción de presupuesto o falta de fondos o falta de trabajo.
2. Incapacidad de ofrecer una adaptación: puede ser aceptable despedir a un empleado si el despido no está relacionado con la discapacidad; o el empleado no cumple los requisitos legítimos para el puesto, como los estándares de rendimiento o producción, con o sin una adaptación razonable; o debido a la discapacidad del empleado, porque este supone una amenaza directa para la salud o la seguridad en el lugar de trabajo. Consulte siempre a Recursos Humanos o a la Fiscalía antes de emprender cualquier acción.
3. En período de prueba: los empleados en período de prueba se consideran empleados a voluntad y pueden ser despedidos con o sin causa durante el período de prueba por falta de idoneidad. La improcedencia incluye, entre otros, el rendimiento insatisfactorio, la

mala conducta, la violación de las normas del condado, la insubordinación, etc. Consulte siempre a Recursos Humanos o a la Fiscalía antes de emprender cualquier acción.

- D. Antes de tomar cualquier medida para despedir a un empleado, el jefe de departamento del empleado debe revisar la decisión con el director de RR. HH. o la Fiscalía.

IV. EMPLEADOS FALLECIDOS

- A. La desvinculación por fallecimiento de un empleado se hará efectiva a partir de la fecha del fallecimiento.

V. PAGO FINAL

- A. Un empleado que renuncie en buenos términos o sea despedido cobrará hasta el último día de trabajo, más cualquier PTO/permiso anual para el que reúna los requisitos. En caso de fallecimiento de un empleado, la última nómina que le corresponda se abonará a la sucesión del empleado fallecido.