

CONDADO DE YAKIMA
POLÍTICA DE NEPOTISMO
POLÍTICA N.º 017 DE RR. HH.

I. PROPÓSITO

En sus prácticas de empleo, el condado de Yakima busca a las personas mejor calificadas para cumplir con sus obligaciones de servicio que presta a los ciudadanos del condado. En consecuencia, los miembros de una misma familia podrán ser contratados por el condado cuando se haya determinado que son los candidatos más calificados para los puestos. No obstante, una persona no podrá ser contratada, trasladada o ascendida a un puesto que dé lugar a una relación en la que el empleado participe en la contratación, selección, nombramiento, rescisión del nombramiento, ascenso, degradación, aprobación de aumento o disminución salarial, supervisión o evaluación de un familiar directo del empleado o de una persona con la que el empleado comparta una relación íntima o un interés económico sustancial. Por lo demás, las relaciones familiares no se utilizarán como base para conceder ni denegar derechos, privilegios ni beneficios laborales.

Esta política sustituye a todas las políticas anteriores sobre nepotismo. Las disposiciones de los contratos de trabajo negociados que entren en conflicto con esta política prevalecerán sobre esta en la medida en que sean aplicables.

II. DEFINICIONES

- A. Nepotismo: la práctica de mostrar favoritismo hacia los parientes en las prácticas de contratación y empleo.
- B. Miembro de la familia directa: a efectos de esta política, el término "familiar directo" se define como:
 - 1. Cónyuge: persona que es marido o mujer por matrimonio.
 - 2. Pareja de hecho registrada: pareja no casada, tal como se define en el capítulo 26.60 del Código Revisado de Washington, cuya unión ha sido inscrita en el Registro de Parejas de Hecho de Washington.
 - 3. Padres: el padre o madre biológico o adoptivo del empleado.
 - 4. Suegros: padres de un cónyuge o pareja de hecho registrada.
 - 5. Hijos: hijo o hija biológico, adoptado o acogido del empleado o del cónyuge o pareja de hecho registrada.
 - 6. Hermana: hermana del empleado con vínculo de parentesco por consanguinidad o adopción.
 - 7. Hermano: hermano del empleado que tiene un vínculo de parentesco por consanguinidad o adopción.
 - 8. Cuñada: hermana del cónyuge o de la pareja de hecho registrada.
 - 9. Cuñado: hermano del cónyuge o pareja de hecho registrada.
 - 10. Abuelos: el abuelo o abuela del empleado.
 - 11. Nietos: el nieto o nieta del empleado.
 - 12. Cualquier persona con la que el empleado mantenga una relación personal de naturaleza romántica o sexual consentida.

III. POLÍTICA

- A. Un solicitante de empleo en una oficina o departamento del condado de Yakima no podrá ser contratado si dicho solicitante tiene a un miembro de su familia inmediata trabajando en la misma oficina o departamento y el miembro empleado de su familia inmediata es responsable, en todo o en parte, de la supervisión del solicitante o de auditar su trabajo si dicho solicitante fuera contratado.
- B. Un solicitante de empleo en el condado de Yakima o un empleado del condado de Yakima no puede ser contratado, ascendido o asignado a un puesto en el que tendría responsabilidades de supervisión o auditoría sobre un miembro de su familia inmediata.
- C. Un empleado implicado en una relación íntima o familiar debe informar a su supervisor y al Departamento de Recursos Humanos cuando se produzca una situación de nepotismo o conflicto de intereses, o cuando pueda existir la posibilidad de nepotismo o conflicto de intereses.
- D. El empleado que, durante su período de empleo, sea o pase a ser familiar directo de una persona que tenga responsabilidades directas de supervisión o auditoría sobre el puesto que ocupa puede ser despedido. Por lo general, el condado de Yakima tratará de identificar otros puestos disponibles, pero si no hay ningún puesto alternativo disponible, el condado se reserva el derecho de decidir qué empleado permanecerá empleado por el condado.
- E. Un empleado puede apelar cualquier decisión adversa de empleo basada en esta política directamente a la Junta de Comisionados del Condado de Yakima dentro de los diez (10) días de la decisión adversa. La Junta puede renunciar a la aplicación de esta política si lo considera de interés público.
- F. Esta política entrará en vigor el 1.º de marzo de 2014. No se le dará efecto retroactivo y no afectará a los empleados cuyas relaciones existían antes de la fecha de entrada en vigor, salvo en situaciones de ascenso o traslado o cambios de situación familiar inmediata que se produzcan después de la fecha de entrada en vigor.