

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL	
	ASUNTO: CONTRATACIÓN Y COLOCACIÓN DE FAMILIARES	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 5/01/92
	N.º DE POLÍTICA 105	FECHA DE REVISIÓN: 2021
TODAS LAS REVISIONES ESTÁN MARCADAS CON UN ASTERISCO (*)		

La presente política afecta a todos los empleados no sindicalizados de Perdue Farms, Inc., todas sus filiales y, según lo exija la ley, a los aspirantes a puestos en estas entidades.

I. * RESUMEN

Es política de Perdue no discriminar en la contratación, el ascenso, el despido u otra acción laboral basada en el empleo de una persona por el solo hecho de que otro miembro de la familia de la persona trabaje actualmente para la compañía. Sin embargo, para evitar cualquier posibilidad de favoritismo y prevenir otras prácticas o situaciones perjudiciales para Perdue y sus asociados, se debe prestar especial atención a la contratación y colocación de familiares.

II. POLÍTICA

Los familiares de los asociados pueden considerarse para trabajar en Perdue. Sin embargo, en ningún caso se debe dar empleo o colocar a una persona dentro de la organización simplemente por tener relación con un asociado actual, así como tampoco se permitirá que los asociados intenten influir en una decisión de colocación en representación de un familiar. Además, las limitaciones que se describen a continuación rigen situaciones específicas.

III. * DEFINICIÓN DE FAMILIARES

El término "familiar" se aplica a la esposa, esposo, pareja de hecho, conviviente, pareja comprometida del mismo sexo, hijo, hija, madre, padre, loco parentis, abuelo, abuela, hermano, cuñado, hermana, cuñada, yerno, nuera, suegra, suegro, tía, tío, sobrina, sobrino, padrastro o hijastro de un asociado.

IV. * RESPONSABILIDADES DE LA GERENCIA

- A. Garantizar que toda contratación y colocación de los asociados se lleve a cabo de conformidad con las intenciones de la política y las limitaciones que se describen a continuación.
- B. Limitar las situaciones que podrían generar conflictos como consecuencia de la asignación de familiares al mismo departamento o ubicación, o en asignaciones de familiares bajo el mismo gerente o supervisor.
- C. Evitar cualquier situación que pueda dar lugar a un aparente favoritismo en la contratación y colocación de familiares.

V. * LIMITACIONES EN LA COLOCACIÓN DE FAMILIARES

	POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DEL PERSONAL	
	ASUNTO: CONTRATACIÓN Y COLOCACIÓN DE FAMILIARES	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 5/01/92
	N.º DE POLÍTICA 105	FECHA DE REVISIÓN: 2021
TODAS LAS REVISIONES ESTÁN MARCADAS CON UN ASTERISCO (*)		

La presente política afecta a todos los empleados no sindicalizados de Perdue Farms, Inc., todas sus filiales y, según lo exija la ley, a los aspirantes a puestos en estas entidades.

Los familiares de asociados no deben colocarse en puestos que pudieran producir lo siguiente:

- A. Crear una relación directa entre un supervisor y un subordinado que sean familiares. Además, no se debe colocar a los asociados en puestos en los que un familiar pudiera influir en su progreso o sus tareas.
- B. Poner en riesgo la confidencialidad de información que la compañía considere clasificada. **(Algunos ejemplos de esto serían puestos en Nómina y Recursos Humanos. No se considera que el personal del departamento médico y los asociados del Centro de Bienestar comprometan la confidencialidad según se establece en esta sección (V)(B). Se entiende, sin embargo, que si un familiar estuviera siendo tratado por una enfermedad o lesión relacionada con el trabajo, o estuviera recibiendo beneficios de FMLA, ADA, licencia médica o cualquier otra actividad administrativa, el asociado familiar que forme parte del personal médico no podrá participar de ninguna manera en el caso del familiar).**
- C. Hacer que la compañía ignore o renuncie de buena fe a un requisito ocupacional del puesto únicamente para poder contratar a un familiar.
Toda excepción a estas limitaciones de colocación requiere la aprobación del vicepresidente de Recursos Humanos a través del director de Recursos Humanos correspondiente.

VI. CASAMIENTO DE ASOCIADOS QUE ESTÁN TRABAJANDO JUNTOS

Cuando dos asociados se convierten en familiares y actualmente ocupan puestos que están en conflicto con la sección V de esta política, lo usual es que se haga un esfuerzo por encontrarle un puesto apropiado con una remuneración similar a uno de los asociados. Para determinar qué asociado debería verse afectado por el cambio, se considerará la jerarquía del puesto, la antigüedad en la compañía y el desempeño. Si no hubiera ningún puesto apropiado disponible de inmediato, lo usual es que no se tomen medidas para despedir a ninguno de los asociados. El gerente/supervisor debería seguir trabajando con Recursos Humanos en un esfuerzo por encontrar un puesto adecuado.

VII. * RESPONSABILIDAD

El vicepresidente de Recursos Humanos conserva la autoridad y responsabilidad por esta Política. Las preguntas relacionadas con el significado o la interpretación de esta Política deben dirigirse al director de Recursos Humanos correspondiente. Cualquier circunstancia que requiera una exención de la Política deberá coordinarse a través del vicepresidente de Recursos Humanos o el director de Recursos Humanos correspondiente.