

Evaluaciones

El proceso de evaluaciones del ejercicio 2015 comenzó a mediados de diciembre del año pasado, con el envío de un correo de RRHH a las personas responsables de realizar las evaluaciones, en el que se les informaba del inicio del proceso y se les daban las instrucciones pertinentes.

Las evaluaciones C no pueden superar el 10% de la plantilla, y en este caso supone que el empleado “no asume suficientemente compromisos y responsabilidades, pudiendo llegar a mostrar una actitud negativa en su trabajo y entorno”. El número de evaluaciones A por el contrario será como mínimo a nivel global, del 20%.

A estas alturas todas las evaluaciones deberían haberse realizado ya, **siempre en presencia de la persona evaluada**.

Una vez que el evaluador completa la evaluación, debe elevarla a su superior jerárquico para que éste proceda a darle el visto bueno o, en su caso, modificarla o completarla como lo considere oportuno.

A partir de ahí queda pendiente de cerrar por parte del departamento de RRHH, y es en el momento en que se produce ese cierre cuando el evaluado puede ver su evaluación, o al menos la mayor parte de ella (funciones/ compromiso- implicación/ competencias / plan de acción / evaluación global), ya que habitualmente hay algún apartado al que no puede acceder.

Este cierre está previsto para finales de febrero o primeros de marzo, y a partir de ese momento comenzarán a tener efecto sus aplicaciones.

Y por supuesto, en caso de disconformidad con la evaluación es posible, y recomendable, dejar constancia de ello en el departamento de Gestión y Desarrollo.

¿En qué afectan las evaluaciones?

En el caso de aquellas personas que estén en carrera directiva o sean especializados y no tengan consolidado su nivel máximo, afectará al **ritmo de consolidación** de los siguientes niveles.

En todos los casos, suele afectar al **cobro del variable**, que en parte depende de la evaluación obtenida por el empleado.

Permisos por maternidad y paternidad

Con muchos compañeros en edad de formar familia, las maternidades y paternidades son una situación habitual en nuestra empresa. Los distintos tipos de permisos y ayudas están tan desperdigados en distintos lugares que hemos tratado de hacer un resumen:

Para las madres:

16 semanas de suspensión de contrato retribuida por la Seguridad Social. Ampliable en partos múltiples en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

[Más información aquí.](#)

7 días naturales a continuación de la suspensión de contrato.

Posibilidad de sustituir las horas de **lactancia** (1 hora diaria hasta los 12 meses del menor) por **un permiso de 10 días naturales**.

8 días hábiles durante los 12 primeros meses de vida del menor.

Para los padres:

13 días ininterrumpidos de suspensión de contrato a cargo del INSS. [Aquí.](#)

2 días por nacimiento de hijo/a.

El padre puede disfrutar de parte del permiso de 16 semanas de la madre, siempre después de las primeras 6 que son intransferibles. Tendrá derecho a parte de los 7 días naturales posteriores proporcionalmente a la suspensión de contrato que haya disfrutado.

Reducciones de jornada por hijos a cargo.

Hasta los 12 años:

Mínimo 1/8 y un máximo de 1/2 de la jornada.

Hasta los 8 años:

Posibilidad de reducción inferior a 1/8 de jornada.

Hasta los 6 años:

Posibilidad de concentrar la reducción exclusivamente en las tardes.

Ayudas económicas

Algunas instituciones públicas tienen subvenciones y ayudas económicas para trabajadores con reducción de jornada por cuidado de hijos.

Por ejemplo el Gobierno Vasco tiene ayudas que van desde los 2.046 hasta los 3.255 euros anuales.

Excedencia: 3.255 euros anuales.

Reducción 45%: 2.604 euros anuales.

Reducción 40%: 2.325 euros anuales.

Reducción 33%: 2.046 euros anuales.

[Más información aquí.](#)

