

P + F

PREGUNTAS + FRECUENTES

Índice

TEMÁTICA DE LA PREGUNTA	NÚMERO DE PREGUNTA
Enfermedad /Accidentes de trabajo / Mutua / Reconocimiento Médico	De la 1 a la 10
Embarazo /Maternidad - Paternidad	De la 11 a la 13
Cambio de Estado Civil	De la 14 a la 16
Jornada y horarios	De la 17 a la 19
Vacaciones y Permisos	De la 20 a la 41
Abono de Salario	De la 42 a la 46
Progresión Salarial	De la 47 a la 49
Formación y Desarrollo Profesional	De la 50 a la 55
Beneficios Sociales	De la 56 a la 65

1. Mi médico o la Mutua me ha dado la baja ¿Qué tengo que hacer?

En caso de que tu médico o la Mutua te haya dado la baja por enfermedad, únicamente tienes que comunicarlo a tu responsable directo y al departamento de RRHH (rrhhmadrid@cruzroja.es).

Actualmente, el parte de baja médica se tramita automáticamente entre la Seguridad Social y la empresa, sin que requiera la intervención por parte de la persona trabajadora.

2. Estaba de baja y ya me han dado el alta ¿Qué tengo que hacer?

Si tu médico o la Mutua te da el alta médica, debes incorporarte a trabajar al día siguiente de la fecha que figura en el parte de alta e informar a tu responsable directo y al departamento de RRHH (rrhhmadrid@cruzroja.es).

Actualmente, el parte de alta médica se tramita automáticamente entre la Seguridad Social y la empresa, sin que requiera intervención por parte de persona trabajadora.

3. ¿Cómo debo justificar las ausencias al trabajo?

Toda ausencia al trabajo debe ser justificada con el documento adecuado, a excepción de las ausencias por asuntos propios que no requieren justificación, aunque sí su solicitud previa al día del disfrute, y la autorización de tu responsable, salvo imposibilidad manifiesta.

En caso de requerir justificación, se dispone de un plazo máximo de 15 días naturales desde que se produjo el hecho motivante del permiso, excepto para las bajas médicas.

4. ¿Debo justificar una ausencia al trabajo por enfermedad de duración inferior a 3 días?

Toda ausencia al trabajo debe ser justificada adecuadamente. Tu médico deberá facilitarte el documento que justifique la ausencia al trabajo. En caso de baja médica, deberá tramitar el parte de baja correspondiente, mientras que, en caso de consulta médica, te deberá proporcionar el justificante de la visita.

La prescripción de reposo no es válida, por lo que se requerirá la tramitación de la baja por enfermedad, incluso por un día.

5. ¿Qué se considera accidente de trabajo?

Se considera accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. Por ejemplo: contusión con algún objeto o persona, caída, accidente durante los trayectos directos de casa al trabajo o viceversa (accidente in itinere), etc.

6. ¿Qué debo de hacer en caso de accidente de trabajo?

Si tienes un accidente in itinere o necesitas asistencia médica por accidente durante tu jornada laboral, es fundamental actuar con rapidez, por lo que debes seguir los siguientes pasos:

1. Ponte en contacto con el Área de Prevención de Riesgos Laborales y/o Recursos Humanos, ya que necesitan tramitar el Volante de Asistencia que te solicitarán en la Mutua de Accidentes Fraternidad-Muprespa.
2. Acude al centro asistencial más cercano. En el caso de Madrid capital, recomendamos ir al Hospital Central (Paseo de la Habana, 83 - 85). Para el resto, consulta el listado de poblaciones disponible en la intranet.
3. Si es posible, recuerda avisar a tu responsable.

Urgencias Fraternidad-Muprespa

900 269 269

7. ¿Qué es una Mutua de Trabajo?

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales son asociaciones empresariales sin ánimo de lucro, constituidas con el principal objeto de colaborar con la Seguridad Social en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

8. ¿Cuál es nuestra Mutua de Trabajo?

Fraternidad-Muprespa

Paseo de la Habana, 83 - 85 (URGENCIAS 24 HORAS)

Tfno.: 91 360 88 00. Fax: 91 360 88 55

Urgencias Fraternidad-Muprespa

900 269 269

9. Estoy de baja por enfermedad común y la Mutua de trabajo me ha citado ¿Debo acudir?

Sí, es obligatorio acudir si estás de baja. La Mutua tiene entre su objeto colaborar con la Seguridad Social en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, por tanto, debes acudir a las citas de reconocimiento que te fije la Mutua.

La no asistencia puede derivar en suspensión de la prestación económica por incapacidad temporal.

10. ¿Tengo que hacerme el reconocimiento médico de la empresa?

Es recomendable que realices el reconocimiento médico que te ofrece la empresa, aunque en la mayoría de los puestos no es obligatorio. No obstante, sí debes remitir contestación por escrito manifestando tu decisión a través del documento que desde el Servicio de Prevención de Riesgo se facilita anualmente.

En algunos puestos es obligatorio y este incluye pruebas diagnósticas específicas ligadas a la prevención de los riesgos del puesto ejercido.

11. Estoy embarazada ¿Tengo que comunicarlo?

La comunicación de tu situación de embarazo es totalmente voluntaria; no obstante, con el fin de actuar de forma preventiva, te recomendamos que, tan pronto como tengas conocimiento de tu embarazo, se lo comuniques, al menos, al Servicio de Prevención Propio (28spprl@cruzroja.es).

El Servicio de Prevención Propio te facilitará algunos elementos protectores que te proporcionarán comodidad y seguridad en el puesto de trabajo.

12. He sido madre o padre ¿Cuánto dura el permiso de nacimiento?

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, conllevará un permiso para la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. No obstante, debido a la aplicación del convenio colectivo 2023-2027, los progenitores dispondrán del permiso de 18 semanas (las primeras 16 semanas a cargo el pago de la Seguridad Social y los 2 restantes a cargo de la Institución).

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

El permiso de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse al departamento de RRHH a través de un e-mail (rrhhmadrid@cruzroja.es) o llamando al teléfono 913308851 con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

El permiso por nacimiento, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse también en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la Institución y la persona trabajadora.

13. He sido madre o padre, ¿Qué pasos debo seguir para comunicarlo?

Cuando se produzca el nacimiento, debes seguir los siguientes pasos:

4. Avisa a tu responsable directo
5. Avisa a RRHH a través de un e-mail (rrhhmadrid@cruzroja.es) o llamando al teléfono 913308851
6. Solicita en el hospital donde se produce el nacimiento el CERTIFICADO DE NACIMIENTO.
7. Solo si anteriormente a la fecha del parto estabas de baja por enfermedad o por riesgo por el embarazo, debes acudir a solicitar el alta médica a tu médico de familia (enfermedad) o a la mutua (riesgo en el embarazo). Actualmente, el parte de baja y alta médica se tramita automáticamente entre la Seguridad Social y la empresa, sin que requiera la intervención por parte de la persona trabajadora.
8. Remitir el Certificado de Nacimiento al Dpto. RRHH a través del correo electrónico rrhhmadrid@cruzroja.es.
9. Informar al Dpto RRHH del periodo de disfrute del permiso por nacimiento.
10. El Dpto. RRHH tramitará vía telemática el Certificado de Empresa que se requiere para que solicites la prestación con el INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL (INSS).
11. Tramitar la prestación económica de nacimiento: para ello debes solicitar cita previa a tu oficina más próxima del INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL (INSS) en el plazo máximo de 90 días desde la fecha del nacimiento, con la siguiente documentación:
12. Libro de Familia o Registro electrónico individual de nacimiento
13. DNI
14. Nómina correspondiente al mes anterior a la fecha de nacimiento de tu hijo o hija.
15. Datos Bancarios donde deseas que te ingresen la prestación
16. Solicitud cumplimentada de prestación por maternidad nacimiento que te entregarán en la oficina del INSS o que puedes tramitar de manera telemática si tienes Certificado Digital.
17. A tu reincorporación, cumplimentar y remitir al Dpto. RRHH el impreso 145 (Declaración de tu situación personal y familiar a efectos del IRPF) disponible en el sharepoint de RRHH y Organización (Información Laboral / Normativas y Procedimientos / Formulario declaración IRPF - modelo 145), ya que tu % de IRPF posiblemente se modificará.

14. Me voy a casar o a constituir como pareja de hecho ¿Debo comunicarlo?

Sí, debes comunicarlo, ya que cambia tu estado civil. Lo debes informar a través del Programa SAP Success Factor - Portal del Empleado (Información personal / Estado Civil).

Además, puede que cambie tu situación personal a efectos de IRPF, por lo que, lee atentamente el impreso 145 (disponible en el sharepoint de RRHH y Organización (Información Laboral / Normativas y Procedimientos / Formulario declaración IRPF – modelo 145), En caso de variación, debes remitir una copia al Dpto. RRHH (rrhhmadrid@cruzroja.es).

Asimismo, tienes derecho a 16 días naturales de permiso retribuido por este acontecimiento, a contar desde el primer día hábil de trabajo (artículo 22.1.a del Convenio Colectivo). Este permiso debes solicitarlo a través del Portal de Presencia – Visual Time (Solicitud / Hito: Matrimonio/Pareja de Hecho). El cómputo del permiso retribuido se establece desde el primer día hábil de trabajo posterior al matrimonio o formalización oficial de la pareja de hecho. Y el hecho causante está incluido en el permiso de los 16 días

15. Estaba constituida como pareja de hecho y ahora voy a casarme ¿Tengo derecho al permiso por matrimonio?

Este permiso retribuye la unión en pareja, ya sea como pareja de hecho formalmente inscrita, o como matrimonio, tanto civil como religioso.

Como consecuencia, el permiso se disfruta una sola vez. Por tanto, si ya has disfrutado del permiso por constituirte como pareja de hecho (inscripción en el registro de uniones de hecho) y posteriormente vas a casarte (boda civil o religiosa), no puedes disfrutar de nuevo de este permiso retribuido.

16. Me he divorciado, separado o disuelto mi unión de hecho. ¿Tengo que comunicarlo?

Sí, debes comunicarlo al Dpto. RRHH ya que puede cambiar tu estado civil. Lo debes informar a través del Programa SAP Success Factor - Portal del Empleado (Información personal / Estado Civil).

Además, puede que cambie tu situación personal a efectos de IRPF, por lo que, lee atentamente el impreso 145, (disponible en el sharepoint de RRHH y Organización (Información Laboral / Normativas y Procedimientos / Formulario declaración IRPF – modelo 145), En caso de variación, debes remitir una copia al Dpto. RRHH (rrhhmadrid@cruzroja.es).

En caso de que tengas que abonar una pensión compensatoria a tu cónyuge o una pensión por alimentos a tus hijos/as, posiblemente repercuta en una bajada en tu tipo de retención a efectos de IRPF, por lo que debes notificarlo legalmente a través de la cumplimentación del impreso 145 (disponible en el sharepoint de RRHH y Organización (Información Laboral / Normativas y Procedimientos / Formulario declaración IRPF – modelo 145), En caso de variación, debes remitir una copia al Dpto. RRHH (rrhhmadrid@cruzroja.es).

Asimismo, tienes derecho al disfrute de 2 días hábiles de permiso retribuido por este acontecimiento (artículo 22.1.h) del Convenio Colectivo). Este permiso debes solicitarlo a través de Portal de Presencia – Visual Time (Solicitud / Hito: Divorcio/Separación). El cómputo de los días se efectuará a partir de la primera fecha en la que pueda ser acreditado administrativamente el inicio del proceso de separación o la notificación a la persona trabajadora de la resolución judicial que constate las situaciones.

17. ¿Mi horario depende de las horas de mi jornada?

De forma general, la jornada en Cruz Roja en la Comunidad de Madrid es de 35 horas semanales distribuidas de lunes a viernes. No obstante, puede haber jornadas superiores o inferiores.

Siempre y cuando lo permita el servicio al que estás adscrito, la distribución horaria será la siguiente:

- Jornadas de 35 horas semanales: partirán jornada 1 día a la semana
- Jornadas de 38,5 horas semanales: partirán jornada 2 días a la semana.
- Jornadas de 40 horas semanales: partirán jornada 3 días a la semana
- Jornadas inferiores a 30 horas semanales: no partirán jornada.

18. ¿Qué significa que tengo flexibilidad de jornada?

Si el servicio/actividad en el que prestas servicio lo permite, podrás disfrutar de la siguiente flexibilidad:

- Entrada / Salida: éstas las podrás anticipar y/o retrasar en 45 minutos hasta un total de 90 minutos en cada jornada.
- La hora más temprana de entrada son las 8,00.
- La pausa de comida (establecida en 60 minutos) la podrá acortar a 45 minutos o alargar a 120 minutos.

Si no puedes disfrutar de esta flexibilidad porque el servicio/actividad no lo permite, dispondrás de 2 días de asuntos propios adicionales.

19. ¿Qué es la bolsa de horas?

Se trata de otra medida de flexibilidad por la que podrás disponer de una bolsa de horas, siendo el límite de horas acumuladas de 40 horas en exceso y 20 horas en defecto. Será obligatorio cumplir un tiempo mínimo de presencia del 80% de la jornada diaria dentro de tu horario que podrá ser continuo o discontinuo.

Para el disfrute de las horas acumuladas o la recuperación de las horas de defecto existe una normativa que podrás consultar en el artículo 18 del convenio colectivo. No obstante, no se requiere justificación a RRHH, tan solo comunicación a tu responsable en caso de disfrutarlo en mitad de la jornada y su autorización si disfrutas de un % de tiempo superior al 20% de tu jornada diaria.

Esta medida solo aplica a aquellos servicios /actividades que puede tener flexibilidad horaria.

20. ¿Cuántos días de vacaciones tengo?

24 días hábiles para servicios prestados durante 5 días a la semana, parte proporcional para más o menos días de servicio a la semana.

Los contratos de duración inferior al año el periodo de vacaciones se disfrutará en forma proporcional al tiempo de servicio efectivo.

Las vacaciones podrán fraccionarse como máximo en 4 periodos.

21. ¿Hasta cuándo puedo disfrutar mis vacaciones?

Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente al devengo. No obstante, las vacaciones estivales se disfrutarán preferentemente entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, disfrutándose en dicho período un mínimo del 50% de las vacaciones a que tuviera derecho el trabajador/a.

El cómputo de las vacaciones se inicia el primer día hábil de ausencia al trabajo y finalizan el último día hábil de ausencia en tu puesto.

Únicamente en los supuestos previstos legalmente (maternidad, paternidad, enfermedad o accidente) podrán disfrutarse fuera del año natural. Estas deberán disfrutarse a continuación de tu incorporación a tu puesto siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado las vacaciones.

22. He enfermado y no he podido disfrutar todos mis días de vacaciones ¿Hasta cuándo puedo disfrutarlas?

Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro el año natural o, como máximo, hasta el 31 de enero del año siguiente inmediato al devengo.

Únicamente, en los supuestos previstos legalmente (maternidad, paternidad, enfermedad o accidente) podrán disfrutarse fuera del año natural. Estas, deberán disfrutarse a continuación de tu incorporación a tu puesto siempre que no haya transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado las vacaciones.

23. ¿Puedo unir las vacaciones con mis días de asuntos propios?

Sí es posible, no existe ninguna restricción al respecto.

24. ¿Cuántos días de asuntos propios tengo?

Dispones de 7 días hábiles al año prorrateándose el disfrute de forma proporcional para contratos de duración inferior al año natural.

Excepcionalmente, las personas que no poseen flexibilidad horaria disponen de 2 días adicionales de asuntos propios como medida compensatoria.

El personal con horarios por turnos o con horarios especiales (jornadas diarias de más de 8 horas) dispone de 56 horas al año de asuntos propios, siendo el mínimo disfrutable de 4 horas.

Estos deberás solicitarlos previamente (salvo imposibilidad manifiesta) a través del Portal de Presencia – Visual Time (Solicitud / Vacaciones-Permisos / Asuntos Propios) y requieren la aprobación de tu de mando intermedio, aunque no requieren justificación.

25. ¿Se pueden fraccionar los asuntos propios?

No es posible, solo se pueden disfrutar por días completos.

El personal con horarios por turnos o con horarios especiales (jornadas diarias de más de 8 horas) disfruta los asuntos propios por horas, siendo el mínimo disfrutable de 4 horas.

26. ¿Hasta cuándo puedo disfrutar mis días de asuntos propios?

Los días de asuntos propios pueden disfrutarse en los siguientes periodos:

- 2 días: hasta el 30 de junio
- 5 días: como máximo hasta el día 10 de enero del siguiente año.

Estos límites son de aplicación al personal que disfruta de la medida de 2 días adicionales de asuntos propios.

27. He estado enfermo y no he podido disfrutar todos mis días de asuntos propios ¿Hasta cuándo puedo disfrutarlos?

Los días de asuntos propios pueden disfrutarse como máximo 2 días hasta el 30 de junio del año en curso y 5 días hasta el día 10 de enero del siguiente año.

Si no has podido disfrutarlos antes de esas fechas no pueden desplazarse ni acumularse para otro momento.

Este límite es de aplicación al personal que disfruta de la medida de 2 días adicionales de asuntos propios.

28. Tengo que ir a mi médico ¿Tengo algún permiso?

En caso de que tengas que acudir a consulta médica propia, ya sea pública o privada, dentro de tu horario de trabajo, podrás disponer de un permiso retribuido del tiempo mínimo imprescindible para asistir, si bien éste debes solicitarlo de forma preferente en horario compatible con tu jornada de trabajo.

Cuando la consulta médica se realice fuera de la Comunidad de Madrid, el tiempo máximo de disfrute del permiso es de un día.

En todo caso, se requiere documento justificativo de la ausencia: Facultativo médico, fecha de consulta, hora de inicio y/o fin de consulta, etc., e informar del tiempo de ausencia a través del Portal de Presencia – Visual Time (Solicitud / Hito: Visita Médica Propia).

29. Tengo que acompañar a un familiar al médico ¿Tengo algún permiso?

En caso de tener que acompañar a consulta médica a un familiar de primer grado, tanto por consanguinidad como por afinidad, dentro del horario laboral, dispondrás de un permiso retribuido del tiempo mínimo imprescindible para el acompañamiento a dicha consulta médica, pública o privada, si bien éste debes solicitarlo de forma preferente en horario compatible con tu jornada de trabajo, y solo cuando no sea posible podrás disfrutar del permiso.

Si en la consulta médica el facultativo recomendara reposo durante al menos un día o indicador similar para el paciente, el permiso abarcará toda la jornada completa.

En todo caso, se requiere documento justificativo de la ausencia: Facultativo médico, fecha de consulta, hora de inicio y/o fin de consulta, etc., e informar del tiempo de ausencia a través del Portal de Presencia – Visual Time (Solicitud / Hito: Acompañamiento Médico)

30. Un familiar está hospitalizado ¿Tengo algún permiso?

Dispones de hasta 5 días hábiles continuos a partir del día del hecho causante por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se disfrutará de manera proporcional en caso de personas trabajadoras con jornadas irregulares.

En caso de disfrute de este permiso, debes justificarlo fehacientemente a través del Portal de Presencia – Visual Time (Solicitud / Previsión días de ausencia / Hito: Cuidado Cónyuge/Pariente/Conviviente).

31. Un familiar está hospitalizado para ser operado ¿Tengo derecho a 5 días por estar ingresado y otros 5 por operación?

Actualmente, únicamente dispones de un permiso de hasta 5 días hábiles continuos a partir del día del hecho causante por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se disfrutará de manera proporcional en caso de personas trabajadoras con jornadas irregulares.

En caso de disfrute de este permiso, debes justificarlo fehacientemente a través del Portal de Presencia - Visual Time (Solicitud / Previsión días de ausencia / Hito: Cuidado Cónyuge/Pariente/Conviviente).

32. Un familiar está hospitalizado y posteriormente tienen que operarlo ¿Tengo derecho a 5 días por estar ingresado y otros 5 por operación?

Actualmente, únicamente dispones de un permiso de hasta 5 días hábiles continuos a partir del día del hecho causante por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se disfrutará de manera proporcional en caso de personas trabajadoras con jornadas irregulares.

En caso de disfrute de este permiso, debes justificarlo fehacientemente a través del Portal de Presencia - Visual Time (Solicitud / Previsión días de ausencia / Hito: Cuidado Cónyuge/Pariente/Conviviente).

33. ¿Puedo disfrutar los 5 días de permiso por enfermedad grave u hospitalización de forma discontinua?

Actualmente, el permiso no puede disfrutarse de forma discontinua. Dispones de un permiso de hasta 5 días hábiles continuos a partir del día del hecho causante por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se disfrutará de manera proporcional en caso de personas trabajadoras con jornadas irregulares.

En caso de disfrute de este permiso, debes justificarlo fehacientemente a través del Portal de Presencia - Visual Time (Solicitud / Previsión días de ausencia / Hito: Cuidado Cónyuge/Pariente/Conviviente).

34. Un familiar va a tener una intervención que no requiere hospitalización ¿Tengo algún permiso?

Dispones de hasta 5 días hábiles continuos a partir del día del hecho causante por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se disfrutará de manera proporcional en caso de personas trabajadoras con jornadas irregulares.

En caso de disfrute de este permiso, debes justificarlo fehacientemente con prescripción de reposo domiciliario a través del Portal de Presencia - Visual Time (Solicitud / Previsión días de ausencia / Hito: Cuidado Cónyuge/Pariente/Conviviente).

35. Un familiar ha fallecido ¿Tengo algún permiso?

Dispones de un permiso de hasta tres días hábiles continuos o discontinuos dentro de los 15 días naturales a partir del día del hecho causante por el fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo requiera desplazamiento superior a 150 km de distancia del domicilio habitual el plazo será de cuatro días hábiles continuos.

En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o hijos/as, el permiso será de cinco días hábiles continuos a partir del día del hecho causante.

En caso de disfrute de este permiso, debes justificarlo fehacientemente a través del Portal de Presencia - Visual Time (Solicitud / Previsión días de ausencia / Hito: Fallecimiento Familiar).

36. He tenido un imprevisto urgente por causa de fuerza mayor ¿puedo ausentarme del trabajo?

Dispones de un permiso equivalente de hasta 4 días al año para ausentarte del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Este permiso retribuido podrá disfrutarse por horas hasta el equivalente a 4 días al año.

En caso de disfrute de este permiso, debes aportar acreditación del motivo de ausencia a través del Portal de Presencia – Visual Time (Solicitud / Previsión días de ausencia / Hito: Motivos familiares fuerza mayor).

37. Voy a cambiarme/trasladarme de casa, ¿tengo derecho a algún día de permiso?

Si vas a cambiarte de domicilio habitual, dispones de un permiso retribuido de dos días hábiles que podrás disfrutar de forma continua o discontinua dentro de los 30 días anteriores o posteriores al traslado.

La justificación adecuada para tener derecho a este permiso retribuido se efectuará mediante la aportación de documentación que deje constancia de tal traslado, por ejemplo: certificado de empadronamiento, recibo de servicio en el que constes como titular, copia del contrato de arrendamiento, etc.

En caso de disfrute de este permiso, debes justificarlo fehacientemente a través del Portal de Presencia - Visual Time (Solicitud / Previsión días de ausencia / Hito: Traslado Domicilio)

38. Estoy estudiando un curso, carrera o formación reglada ¿Tengo derecho a algún permiso para acudir a clase?

Dispones de un permiso de 60 horas anuales para jornada completa y como máximo al año para formación externa a la Institución (formación no facilitada y/u organizada por Cruz Roja en la Comunidad de Madrid). Parte proporcional de horas para contratos de duración inferior a un año y/o a tiempo parcial.

La formación necesariamente debe estar relacionada con la actividad de la Institución, impartida por centros públicos o privados y que contribuyan directamente con tu progresión profesional actual o futura en la Institución.

Para disfrutar de este permiso debes contar con la autorización del Departamento de RRHH.

En todo caso, deberás justificar tu ausencia mediante documento fehaciente de asistencia a clase a través del Portal de Presencia – Visual Time (Solicitud / Previsión Ausencia / Hito: HH Formación).

39. Tengo que hacer un examen ¿Tengo derecho a algún permiso para acudir a examinarme?

Existen distintas regulaciones en función del tipo de examen que vayas a realizar:

- Asistencia a **exámenes oficiales homologados por el Ministerio de Educación**: tienes derecho a ausentarte por el tiempo indispensable para la realización de este tipo de exámenes, siendo este tiempo retribuido y, por tanto, no recuperable.
- Asistencia al **examen de conducir de vehículos de transporte por carretera**: tienes derecho a ausentarte por el tiempo indispensable para la realización de este tipo de exámenes, siendo este tiempo retribuido y, por tanto, no recuperable.
- Asistencia a **exámenes oficiales de Oposición convocados por Organismos Públicos**: tienes derecho a ausentarte por el tiempo indispensable para la realización de este tipo de exámenes, siendo este tiempo no retribuido y, por tanto, recuperable.

- Asistencia a **exámenes no oficiales que intervengan en el desarrollo profesional** presente o futuro del trabajador: tienes derecho a ausentarte por el tiempo indispensable para la realización de este tipo de exámenes, siendo este tiempo no retribuido y, por tanto, recuperable.

Se entiende por “tiempo indispensable” aquel que el/la trabajador/a necesite para garantizar la asistencia al examen, su realización y finalización, así como el tiempo de desplazamiento de ida al lugar del examen y vuelta al puesto de trabajo.

En todo caso, la ausencia deberá solicitarse y preavisarse al responsable, y posteriormente, justificarse adecuadamente a través del Portal de Presencia – Visual Time (Solicitud / Previsión Ausencia /Hito: Asistencia a Examen y Asistencia a examen NO retribuido).

40. ¿Qué otros permisos tengo?

Todos los permisos están recogidos en el convenio colectivo, en su artículo 22.

En la tabla siguiente puedes encontrar un resumen de los permisos disponibles. Busca el motivo por el que necesitas ausentarte y te especifica el tiempo exacto con el que cuentas.

HECHO CAUSANTE	PERMISO RETRIBUIDO
MATRIMONIO FAMILIAR / PAREJA DE HECHO OFICIAL	16 días naturales - A contar desde el primer día hábil de trabajo. El hecho causante está incluido en el permiso de los 16 días.
CUIDADO CONYUGE / FAMILIAR / CONVIVIENTE	5 días hábiles continuos - A partir del día del hecho causante por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se disfrutará de manera proporcional en caso de personas trabajadoras con jornadas irregulares.
FALLECIMIENTO DE FAMILIAR	3 días hábiles continuos o discontinuos - Dentro de los 15 días naturales a partir del día al hecho causante de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo requiera desplazamiento superior a 150 km de distancia del domicilio habitual el plazo será de 4 días hábiles continuos. En caso de fallecimiento del conyuge, pareja de hecho o hijas/os, el permiso será de 5 días hábiles continuos a partir del día del hecho causante.
TRASLADO DOMICILIO	2 días hábiles continuos o discontinuos - Dentro de los 30 días naturales anteriores o posteriores al hecho causante.
MOTIVOS FAMILIARES FUERZA MAYOR	4 días anuales o su equivalencia en horas - Motivos urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
MATRIMONIO FAMILIAR / PAREJA DE HECHO OFICIAL	1 día natural - por matrimonio y/o formalización oficial de pareja de hecho de hijos o hijas, padres y madres o hermanos y hermanas disfrutable el día del acto. Este permiso será ampliable a 2 días naturales si éste se produjese en distinta localidad de la del domicilio de la persona trabajadora siempre que se encuentre a más de 150 kilómetros de distancia de su domicilio habitual, disfrutándose el día adicional el día anterior o posterior al acto.
24 y 31 DICIEMBRE	Ambos días - Se aplica al personal que preste servicio de forma ininterrumpida desde el 1 de noviembre de cada año.
DIVORCIO / SEPARACION / DISOLUCION PAREJA HECHO	2 días hábiles - A partir de la primera fecha en que se pueda ser acreditado administrativamente el inicio del proceso o notificación de resolución judicial.
ASISTENCIA A EXAMENES	Tiempo Indispensable - para la presentación al exámen. El tiempo empleado podrá ser recuperable o no recuperable en función de los tipos de exámenes. No obstante, cuando el examen se realice fuera de la Comunidad de Madrid el tiempo máximo de disfrute será de un día . El permiso será no recuperable cuando se trate de exámenes oficiales homologados por el Ministerio de Educación y en caso de examen de conducir vehículos por carretera y será recuperable en exámenes de oposición pública o no oficiales pero que repercutan en el desarrollo profesional de la persona trabajadora en la Institución.
DEBER INEXCUSABLE	Tiempo Indispensable - De carácter público o personal.
EXAMENES PRENATALES / PREPARACION PARTO	Tiempo Indispensable: para la trabajadora embarazada y su pareja.
LACTANCIA	Hasta que lactante cumpla 9 meses - Acumulado a razón de 15 días hábiles de forma continua e inmediatamente posterior al permiso por nacimiento, adopción o acogimiento. En caso de múltiples se incrementa en 4 días adicionales .
FORMACION (externa)	60 horas anuales - Este permiso se disfrutará de manera proporcional en caso de personas trabajadoras con jornadas inferiores a completas y / o por periodos inferiores de servicio. Formación relacionada con la Institución centros públicos o privados que contribuyan directamente a la progresión personal actual o futura de la Institución.
VISITA MÉDICA (propia)	Tiempo indispensable - para asistir a consulta médica, pública o privada. Dicha consulta deberá ser solicitada preferentemente en horario compatible con su jornada de trabajo, y solo cuando no sea posible podrá disfrutar del presente permiso. No obstante, cuando la consulta médica se realice fuera de la Comunidad de Madrid el tiempo máximo de disfrute será de un día .
ACOMPANAMIENTO MEDICO	Tiempo Indispensable - Si el documento indica reposo o indicador similar, el permiso abarcará toda la jornada laboral. Fuera de la Comunidad de Madrid tiempo máximo toda la jornada laboral.
SITUACIONES ESPECIALES	Tiempo Indispensable - Descendientes con discapacidad reconocida legalmente. Reuniones coordinación, tratamiento o apoyo adicional en le ambito sanitario.Mujeres Víctima Maltrato, asistencia social integrada.
VACACIONES	24 días laborables. Proporcional en caso de personas trabajadoras con jornadas irregulares o por periodos inferiores de servicio.
ASUNTOS PROPIOS (días / horas)	7 días hábiles - por año natural, prorrateándose este disfrute de forma proporcional para periodos inferiores al año con un mínimo de 2 días en el primer semestre natural, siendo la fecha límite de disfrute del resto de días el 10 de enero del año siguiente. En caso de puestos sin flexibilidad, serán 9 días hábiles por año natural. El personal laboral que, por necesidades del servicio realicen distribuciones horarias irregulares/especiales disfrutaran los días de asuntos propios en cómputo de horas, estableciéndose un mínimo de 4 horas de disfrute por periodo.
NACIMIENTO / ADOPCIÓN / ACOGIMIENTO	18 semanas (Se incluyen las 16 semanas establecidas en la legislación vigente)

41. ¿Quiénes son los parientes de primer y segundo grado por consanguinidad o afinidad?

Atendiendo a lo establecido en el Código Civil:

- **PARENTESCO DE PRIMER GRADO POR CONSANGUINIDAD** comprende: a tus hijos-hijas y a padres-madres.
- **PARENTESCO DE SEGUNDO GRADO POR CONSANGUINIDAD** comprende: nietos-nietas, abuelos-abuelas y hermanos-hermanas.
- **PARENTESCO DE PRIMER GRADO POR AFINIDAD** comprende: a tu cónyuge, sus padres (tu suegro/suegra) y a los cónyuges de los hijos-hijas.
- **PARENTESCO DE SEGUNDO GRADO POR AFINIDAD** comprende: a hermanos-hermanas y abuelos-abuelas de tu cónyuge y a los cónyuges de tus nietos-nietas.

42. ¿Qué día se abona la nómina?

El abono de las mensualidades (nóminas) se hará efectivo el día 28 de cada mes y, si este día fuera festivo, se abonarán en el día hábil inmediatamente anterior.

43. ¿Cuándo se cobran las pagas extras?

El abono de las pagas extraordinarias se realizará el 20 de junio para la paga de junio y el 15 de diciembre para la paga de diciembre, si éstos fueran festivos, se abonarán el día hábil inmediatamente anterior.

44. ¿De qué depende mi % de IRPF? y ¿Cómo se calcula el % de IRPF?

Se trata de un cálculo complejo que realiza un programa informático, automáticamente, en función de los siguientes conceptos establecidos en la ley 35/2006:

- Tu salario anual
- Declaración de tu situación personal y familiar anual (impreso 145):

- ✓ Situación personal: discapacidad, pago de hipoteca, prolongación de vida laboral, etc.
- ✓ Situación familiar: número de descendientes y sus edades, ascendientes a cargo, etc.

45. ¿Puedo solicitar una bajada en mi % de IRPF?

No es posible, dado que legalmente la empresa está obligada a retener, al menos, el tipo (%) de IRPF resultante del cálculo explicado en la pregunta 39 (¿De qué depende mi % de IRPF? y ¿Cómo se calcula el % de IRPF?).

46. ¿Puedo solicitar un % de IRPF superior?

Sí es posible, debido a que legalmente la empresa está obligada a retener, al menos, el tipo (%) de IRPF resultante del cálculo explicado en la pregunta número 41 (¿Cómo se calcula mi % de IRPF? ¿De qué depende mi % de IRPF?). No obstante, voluntariamente puedes solicitar un % mayor de IRPF resultante.

Esta solicitud debe realizarse cada año natural por escrito, a través del impreso "SOLICITUD DE RETENCIÓN DE IRPF VOLUNTARIO" (disponible en Share Point / Recursos Humanos y Organización / Información Laboral / Normativas y Procedimientos / Formulario solicitud (disponible en Share Point / Recursos Humanos y Organización / Información Laboral / Normativas y Procedimientos / Formulario de solicitud de Retención de IRPF Voluntario).

47. ¿Qué significa el Grupo y Nivel salarial?

El salario base se establece en base a dos parámetros: Grupo y Nivel Salarial.

El Grupo viene determinado por el sistema de clasificación profesional teniendo en cuenta los siguientes factores: titulación, formación, conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad.

Existen 4 grupos profesionales y 5 niveles en cada grupo. El nivel 4, es el nivel de ingreso y los 4 restantes son niveles de consolidación.

El Grupo / Nivel puede consultarse en el programa SAP Success Factor – Portal del Empleado (Información de Empleo / Información del Puesto)

48. ¿Cómo puedo promocionar de Grupo?

El grupo profesional se determina en el contrato de trabajo. No obstante, existe un sistema de desarrollo profesional que te permitirá cambiar de grupo. Para ello, consulta la pregunta 55 (¿Cómo puedo acceder a otros puestos?) donde se especifican los sistemas de desarrollo profesional establecido por la Institución.

49. ¿Cómo puedo promocionar de Nivel?

Tal y como se indica en la pregunta 47 ¿Qué significa el Grupo y Nivel salarial?, existen 5 niveles dentro de grupo profesional.

El nivel 4 o de ingreso se asigna al iniciar el desempeño profesional dentro de un grupo y se debe permanecer en él 24 meses efectivos. Transcurridos los 24 meses, se asigna automáticamente el nivel superior, es decir, el nivel 3.

La promoción a los siguientes niveles 2, 1 y 0, se basan en la puntuación obtenida en el Sistema de Valoración de Desempeño anual que esté establecido en la Institución.

50. ¿Cómo puedo acceder a cursos de formación organizados por la empresa?

Anualmente, el área de Desarrollo y Organización diseña la estrategia de formación para el personal laboral. La misma se constituye sobre tres pilares básicos:

1. Anualmente tiene lugar el proceso de Valoración del Desempeño en el cual se valora el desempeño del personal laboral, identificándose sus fortalezas y áreas de mejora para establecer el que será el Plan de Desarrollo Anual con el objetivo de potenciar esas fortalezas y cubrir las áreas de mejora.

2. A través del Servicio de Orientación y Desarrollo Profesional (SODP) se detectan necesidades del personal laboral y se establecen acciones formativas que den respuesta a las mismas.
3. Por último, se analiza la estrategia de la Institución capacitando adecuadamente al personal para que contribuya al logro de los objetivos de Cruz Roja en la Comunidad de Madrid y por tanto a su fortalecimiento.

Con toda esta información, la Institución, con la participación del Comité de Empresa, aprueba un Programa de Formación Anual elaborado con las necesidades formativas detectadas tal y como hemos indicado.

A lo largo de todo el año, desde el área de desarrollo de RRHH se comunican las acciones formativas a través de Zona Creo y de correo electrónico.

En caso de estar interesado/a en realizar algún curso, previo a la solicitud de preinscripción, es imprescindible comunicar y consensuar con tu responsable.

Asimismo, dispones de acciones on-line en el Espacio de Conocimiento Abierto (<https://www2.cruzroja.es/formate/conocimiento-abierto>) donde puedes inscribirte a acciones siendo consideradas formación voluntaria.

51. Si realizo un curso fuera de jornada ¿puedo compensar el tiempo dedicado a formación?

En principio, la Institución intenta que las acciones formativas se impartan dentro de jornada de trabajo. No obstante, dada la variedad de horarios que existen, esto no siempre resulta posible.

En caso de que la formación sea realizada total o parcialmente fuera de tu jornada de trabajo, la posibilidad de compensación dependerá de si es una formación necesaria para el desempeño normal de tu puesto de trabajo u obligatoria legalmente o sólo es conveniente.

En su caso, se prevé lo siguiente:

- Formación voluntaria: sin compensación
- Formación obligatoria o necesaria para el puesto: se compensará en tiempo libre al valor de la hora ordinaria.

La formación en modalidad on-line no podrá realizarse dentro de jornada excepto que sea una formación obligatoria por la Institución.

52. ¿Cómo ficho en el Portal del Empleado mi asistencia a un curso de Formación Continua Interno?

Tan pronto te incorpores a tu puesto de trabajo, debes fichar cada sesión con la fecha de asistencia al curso y la hora de entrada y salida del mismo, indicando en el espacio de Observaciones: "Asistencia al curso correspondiente". Esta solicitud será validada posteriormente por tu mando intermedio.

Por ejemplo, si realizas un curso Excel Básico el día 3 de mayo de 9:00 a 14:00 horas, deberás recoger la asistencia al mismo del siguiente modo:

"Fichada de entrada al curso: realizada el día 4 de mayo, en relación a la sesión del día 3.
Hora de entrada: 9:00 horas. Observaciones: "Asistencia a curso de Excel Básico"."

"Fichada de salida del curso: realizada el día 4 de mayo, en relación a la sesión del día 3.
Hora de salida: 14:00 horas. Observaciones "Asistencia a curso de Excel Básico"."

El mismo procedimiento de fichaje debe seguirse para cursos que tengan duración de más de un día.

53. Estoy estudiando un curso, carrera o formación reglada ¿Puedo solicitar alguna ayuda económica?

En función de los estudios que estés realizando puede que dispongas de una ayuda económica. En la pregunta 59 puedes consultar las condiciones de estas ayudas.

54. ¿Qué es el SOPD?

Son las siglas que responden al Servicio de Orientación y Desarrollo Profesional que la Institución tiene establecido para orientar tu desarrollo profesional y detectar tus potencialidades.

Puedes pedir una cita para una sesión online o telefónica a través del correo electrónico rrhdesarrollo@cruzroja.es indicando tu nombre y apellidos.

55. ¿Cómo puedo acceder a otros puestos?

La Institución cuenta con un sistema de desarrollo profesional para potenciar a su personal interno. Así se cuenta principalmente con dos procedimientos para que puedas acceder a otros puestos que te resulten de interés:

- **BOLSA DE TRASLADOS** de puesto y/o ubicación: Para ello debes poseer contrato indefinido y una antigüedad de, al menos, 1 año. Podrá solicitar un máximo de 3 áreas de interés (puesto, ubicación y/o pro grama-proyecto). La permanencia en la bolsa es indefinida hasta que se comunique la baja o se produzcan un cambio de puesto.
- **CONVOCATORIA INTERNA DE PUESTO**: Podrás acceder a los puestos que se publican en Zona Creo si posees 1 año de antigüedad en la Institución (independientemente del tipo de contrato) y cumples los requisitos establecidos en la convocatoria.

56. Necesito un anticipo de dinero ¿Qué opciones tengo?

Si necesitas anticipar dinero de tu nómina dispones de dos opciones:

- **Anticipo (mensual)**: Se trata de anticipar la parte del salario ya devengado. El importe íntegro del anticipo te será descontado en la nómina del mes en la que solicitas el anticipo o en la del mes siguiente, según elijas.
- **Anticipo especial (Préstamo)**: si tienes más de un año de antigüedad en la Institución, tienes derecho a solicitar un anticipo especial con las siguientes condiciones:
 - ✓ **Cuantía**: máximo 3 mensualidades del salario bruto
 - ✓ **Amortización**: mensual a razón del 10% de tu salario.
 - ✓ **Excepcionalmente**: la cuantía podrá elevarse a 4 mensualidades con una amortización mensual del 15% de tu salario.
 - ✓ El descuento del mismo se inicia en la nómina del mes siguiente a la concesión.

57. ¿Dispongo de alguna ayuda por Fondo Social?

Si tienes más de un año de antigüedad en la Institución, el convenio colectivo prevé una ayuda por Fondo Social para dar cobertura a necesidades extraordinarias de carácter social de su personal laboral y/o beneficiarios (familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad) siempre y cuando no estén cubiertas por otras entidades/organismos públicos o privados.

La cuantía de la ayuda es un porcentaje del gasto objeto de la prestación y que esté debidamente justificado, estableciéndose un máximo anual de 900 € por trabajador/a, independientemente del número de solicitudes de ayuda.

El porcentaje de la ayuda oscila entre un mínimo del 50% y un máximo del 90% del importe solicitado en función de dos parámetros:

- Salario del trabajador:
 - ✓ Hasta 20.000 euros anuales: 80%.
 - ✓ A partir de 20.000 euros anuales: 50%

- Gravedad de la causa: en función de la misma, los porcentajes anteriores se podrán incrementar en un 10% adicional.

En el supuesto de que los trabajadores/as que soliciten la ayuda tengan la condición entre sí de cónyuges, o tengan acreditada la condición de pareja de hecho, sólo uno de ellos podrá solicitar la prestación por el mismo concepto.

En caso de insuficiencia de fondo, se dará prioridad a aquellas personas que únicamente hayan realizado una única solicitud de ayuda durante el año en curso y se podrá proceder al prorrateo proporcional de la prestación para atender todas las solicitudes. No obstante, la comisión paritaria encargada del análisis de las solicitudes podrá decidir otro sistema de distribución.

Para su solicitud, será necesario cumplimentar el siguiente enlace <https://forms.office.com/e/hN9b7tmbHn> y adjuntar la documentación requerida.

58. ¿Por qué motivos puedo solicitar la ayuda del Fondo Social?

A modo orientativo, y sin que en ningún caso constituya una lista cerrada, algunas de las causas que pueden motivar la prestación son:

- Compra de prótesis (ortopedia), plantillas, lentillas y/o gafas (en estos casos se pedirá factura desglosada en la que quede reflejado el importe de los cristales y de la montura, siendo el importe máximo a recibir por este segundo concepto de 100€)
- Operaciones o intervenciones quirúrgicas y tratamientos (bucodentales, oftalmológicos, de fertilidad, fisioterapia, psicológicos, de logopedia, etc.) no cubiertos por el Sistema de Seguridad Social. Se excluyen operaciones, intervenciones y tratamientos médico/estéticos.
- Vacunas y/o medicamentos, no cubiertos por la Seguridad Social y que sean prescritos por un facultativo.
- Desahucios, y/o extrema necesidad.
- Otras situaciones a estudiar por la Comisión Paritaria encargada de revisar las solicitudes presentadas.

No obstante, si tienes alguna duda puedes consultar al Área de Desarrollo de RRHH.

59. ¿En qué consisten las Ayudas a la Formación?

Si tienes más de un año de antigüedad en la Institución, el convenio colectivo prevé ayudas al estudio, estableciéndose las mismas en función del tipo de estudios que curses.

La cuantía de la ayuda es un porcentaje de los gastos de matrícula y honorarios del centro de estudios, así como de los gastos del material didáctico (libros y manuales), estableciéndose los siguientes límites y reglas:

- Porcentaje de Ayuda:
 - ✓ Formación Reglada u homologada por el Ministerio de Educación: 80%
 - ✓ Formación no Reglada pero directamente relacionada con la actividad del/a trabajador/a en Cruz Roja Española o aplicable a su futuro desarrollo profesional dentro de la Institución: 40%

- El importe máximo de la ayuda será de 900 € por trabajador/a y año natural, independientemente del número de cursos realizados.
- Tienen preferencia en la concesión de estas ayudas las solicitudes referidas a cursar estudios reglados y/u homologados por el Ministerio de Educación y que requieran, para la obtención del título, cursar estudios en varios años o cursos, consecutivos o no.

En caso de insuficiencia de fondo, se dará prioridad a aquellas personas que únicamente hayan realizado una única solicitud de ayuda durante el año en curso y se podrá proceder al prorrateo proporcional de la prestación para atender todas las solicitudes. No obstante, la comisión paritaria encargada del análisis de las solicitudes podrá decidir otro sistema de distribución.

Para su solicitud, será necesario cumplimentar el siguiente enlace https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=-QiRdbPNBEu5dj6bPZrQvhQnUPrbFGpKnFeraMskv_9UQ01TOFdCRU5SNVBFVkc1MVRKR0FBWVNFUC4u y adjuntar la documentación requerida.

60. Tengo reconocida una discapacidad del 33% o superior ¿tengo alguna ayuda?

El convenio colectivo prevé una Ayuda Asistencial de 50 € brutos mensuales abonados en 12 mensualidades para la persona trabajadora con certificado de discapacidad de al menos el 33%.

61. Tengo un hijo-hija con discapacidad ¿tengo alguna ayuda?

El convenio colectivo prevé una Ayuda Asistencial de 50 € brutos mensuales abonados en 12 mensualidades para empleados con descendientes de 1er. Grado (por nacimiento, adopción o acogimiento) con discapacidad psíquica, física o sensorial.

62. ¿Dispongo de algún descuento si mis hijos/as asisten a formaciones o campamentos organizados por Cruz Roja en la Comunidad de Madrid?

El convenio colectivo prevé una serie de condiciones ventajosas para hijos/as de trabajadores/as que asistan a:

- Actividades formativas organizadas por Cruz Roja Madrid: Plaza y reducción de matrícula en un 50%. En caso de acciones que no se realice matrícula, el 25% se aplicará al precio de la actividad formativa con un máximo de 100 €.
- Campamentos y actividades al aire libre organizados por Cruz Roja Madrid y que por su finalidad permita la asistencia de los hijos/as del personal laboral: Plaza y reducción de un 50%.

63. En caso de que me pase algo ¿dispongo de algún seguro de vida o accidentes?

Todo el personal laboral dispone de un seguro de vida por fallecimiento por cualquier causa e invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

El capital asegurado es de 60.000 €.

64. ¿Quién o quiénes son las personas beneficiarias del cobro del seguro?

En caso de invalidez permanente absoluta y gran invalidez, el beneficiario del seguro es la propia persona trabajadora.

En caso de fallecimiento, salvo que se haya notificado por escrito personas beneficiarias concretas, orden de prelación es el siguiente:

- Cónyuge
- Hijos/as
- Padres/madres

- Herederos legales

No obstante, puede modificar o designar a otras personas como beneficiarias del seguro remitiendo el impreso de DECLARACIÓN DE BENEFICIARIOS al email: rrhhmadrid@cruzroja.es (disponible en Share Point / Recursos Humanos y Organización / Información Laboral / Seguro de Vida).

65. ¿Qué otros beneficios sociales se prevén en el convenio colectivo?

El convenio colectivo recoge otros beneficios sociales, además de los descritos anteriormente, y son los siguientes:

- **Complemento por incapacidad temporal:** en caso de enfermedad común o accidente no laboral, percibirás un complemento sumado a la prestación correspondiente de la Seguridad Social o Mutua de Trabajo, alcanza el 100% del salario bruto mensual y parte proporcional de pagas extraordinarias, percibiéndose durante el tiempo que persista la suspensión del contrato por los motivos expuestos.
- **Complemento por nacimiento:** en caso de maternidad/paternidad percibirás un complemento que sumado a la prestación correspondiente de la Seguridad Social o Mutua de Trabajo alcance el 100% del salario bruto mensual y parte proporcional de pagas establecido en cada momento.