RECIBO DE PRESENTACIÓN

Oficina: ***Registro de la Consejería de Sanidad (Aduana 29) - O00000840***

Fecha y hora de registro: ***27-10-2023 09:30:00*** Referencia: ***57/727717.9/23***

Destinatario: ***Consejera de Sanidad***

Asunto: ***- PROPUESTA DE CONCILIACIÓN EN BASE AL PLAN DE IGUALDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA SANIDAD***

Datos del Interesado:

Interesado: ***COMISIONES OBRERAS CCOO***

NIF ***No se informa NIF/NIE***

Documentación aportada:

Tipo de documento	Validez
Solicitud/Escrito	*Original*

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código de verificación electrónico

12776723964035271138 22

El registro realizado esta amparado en el Decreto 21/2002, de 24 de enero, por el que se regula la atención al ciudadano en la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 30, de 5 de febrero) y la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común.

Información sobre protección de datos

1. **Responsable del tratamiento de sus datos**
   - **Responsable:**Consejería de Presidencia, Justicia e Interior. Dirección General de Transparencia y Atención al Ciudadano.
   - **Domicilio social:**Consultar www.comunidad.madrid/centros
   - **Contacto Delegado de Protección de Datos:**protecciondatospresidencia@madrid.org

2. **¿En qué Actividades de Tratamiento están incluidos mis datos personales y con qué fines se tratarán?**
   REGISTRO GENERAL DE DOCUMENTOS.
   En cumplimiento de lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679, de Protección de Datos Personales (RGPD), sus datos serán tratados para las siguientes finalidades:
   Gestión de la entrada y salida de documentos. Registro electrónico

3. **¿Cuál es la legitimación en la cual se basa la licitud del tratamiento?**
   RGPD 6.1 c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento.
   Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

4. **¿Cómo ejercer sus derechos? ¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos?**
   Puede ejercer, si lo desea, los derechos de acceso, rectificación y supresión de datos, así como solicitar que se limite el tratamiento de sus datos personales, oponerse al mismo, solicitar en su caso la portabilidad de sus datos, así como a no ser objeto de una decisión individual basada únicamente en el tratamiento automatizado, incluida la elaboración de perfiles.
   Según la Ley 39/2015, el RGPD y la Ley Orgánica 3/2018, puede ejercitar sus derechos por Registro Electrónico o Registro Presencial o en los lugares y formas previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, preferentemente mediante el formulario de solicitud 'Ejercicio de derechos en materia de protección de datos personales.'

5. **Tratamientos que incluyen decisiones automatizadas, incluida la elaboración de perfiles, con efectos jurídicos o relevantes.**
   No se realizan.

6. **¿Por cuánto tiempo conservaremos sus datos personales?**
   Los datos personales proporcionados se conservarán por el siguiente periodo:
   Periodo indeterminado. Los datos se mantendrán durante el tiempo necesario para cumplir con la finalidad para la que se recabaron y para determinar las posibles responsabilidades que se pudieran derivar de dicha finalidad y del tratamiento de los datos.

7. **¿A qué destinatarios se comunicarán sus datos?**
   Órganos de la Comunidad de Madrid. Administraciones Públicas, Juzgados y Tribunales. Defensor del Pueblo. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

8. **Derecho a retirar el consentimiento prestado para el tratamiento en cualquier momento.**
   Cuando el tratamiento esté basado en el consentimiento explícito, tiene derecho a retirar el consentimiento en cualquier momento, sin que ello afecte a la licitud del tratamiento basado en el consentimiento previo a su retirada.

9. **Derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de Control.**
   Tiene derecho a presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos http://www.aepd.es si no está conforme con el tratamiento que se hace de sus datos personales.

10. **Categoría de datos objeto de tratamiento.**
    Datos de carácter identificativo.

11. **Fuente de la que procedan los datos.**
    Interesados y terceros.

12. **Información adicional.**
    Pueden consultar la información adicional y detallada de la información y de la normativa aplicable en materia de protección de datos en la web de la Agencia Española de Protección de Datos https://www.aepd.es, así como la información sobre el Registro de Actividades de Tratamiento del Responsable antes señalado en el siguiente enlace: www.comunidad.madrid/protecciondedatos

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código de verificación electrónico

12776723964035271138 22

El registro realizado esta amparado en el Decreto 21/2002, de 24 de enero, por el que se regula la atención al ciudadano en la Comunidad de Madrid (BOCM núm. 30, de 5 de febrero) y la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común.

federación de sanidad y sectores sociosanitarios
de Madrid
secretaría general

A/A: EXCMA. SRA. DOÑA FÁTIMA MATUTE TERESA (CONSEJERA DE SANIDAD DE LA COMUNIDAD DE MADRID)

DE: MARIANO MARTÍN-MAESTRO ANTOLÍN (SECRETARIO GENERAL DE LA FSS-CCOO MADRID)

Madrid, 27 de octubre de 2023

Estimada Consejera:

Desde CCOO te presentamos nuestra propuesta de medidas de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de corresponsabilidad para los profesionales de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid.

Como sabes el **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración de la Comunidad de Madrid** recoge en el ANEXO II (MEDIDAS TRANSVERSALES AGRUPADAS POR LÍNEAS ESTRATÉGICAS) y en la LÍNEA ESTRATÉGICA 3 (TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR) la medida 3.4:

"Promover, en aquellos supuestos en los que resulte compatible con la prestación del servicio y el tipo de funciones a desarrollar, la implantación de nuevas medidas de conciliación con la vida personal, laboral y familiar, en el marco normativo y de negociación correspondiente al tipo de personal que corresponda"

La Conciliación de la vida personal, laboral y familiar es uno de los aspectos más valorados por los y las profesionales del ámbito sanitario y también es un déficit que durante la pandemia presentó un vacío legal y de protección de los y las profesionales de la sanidad, que vivieron las mayores dificultades para cumplir con las exigencias laborales y las familiares. La pandemia sirvió para mostrar de la manera más extrema los obstáculos de conciliación a los que diariamente se enfrentan las personas trabajadoras de la sanidad, así como los riesgos psicosociales a los que están expuestos y que precisan de una regulación que garantice el cumplimiento de los deberes laborales, pero también y no menos importante las responsabilidades personales.

La conciliación permite a las personas compatibilizar su vida personal y familiar con la laboral, independientemente de su situación particular y está recogido en la legislación española en varias leyes:

El Estatuto de los Trabajadores, en la modificación de 2019, el artículo 34.8 establece que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar adaptaciones de duración y distribución de su jornada y a acceder a prestaciones, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La Ley 39/1999 de 5 de noviembre que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Lope de Vega, 38 3ª Planta
28014 Madrid
Tlf.: 915 365 185
www.sanidad.ccoo.es/sanidadmadrid/

Afiliada a la confederación europea de sindicatos (CES) y a la confederación sindical internacional (CSI)

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres consagra el concepto de la conciliación como un derecho para igualar a ambos en el desempeño de su trabajo.

En la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RD 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del EBEP, en el Capítulo I de los derechos de los empleados públicos, en el artículo 14, sobre Derechos Individuales en el apartado j) y j) bis se insta a la adopción de medidas que favorezca la conciliación de la vida personal familiar y laboral.

Lograr la conciliación debe ser un objetivo básico de las políticas públicas que manifiestan un firme compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres. Los datos de la encuesta del INE muestran que la conciliación entre el trabajo y la vida familiar supone un notable incremento de las horas de trabajo (remunerado y no remunerado) que afecta de modo desproporcionado a las mujeres respecto a los hombres. El desequilibrio del reparto de horas no retribuidas entre personas de distinto sexo tiene como efecto la mayor disponibilidad de los hombres para realizar horas extraordinarias o trabajos en jornadas atípicas. Después de la maternidad las mujeres se suelen estancar en los grupos profesionales peor remunerados, lo que contribuye a aumentar la brecha salarial.

La ausencia de la regulación de la conciliación en el entorno laboral influye directamente en la precarización de las condiciones laborales de las mujeres, que siguen asumiendo el trabajo sin remunerar dedicado a las tareas de cuidados y atención familiar y además desempeñan un trabajo remunerado a tiempo completo, disparando de este modo, las horas laborales de trabajo diario de las mujeres.

Las necesidades de conciliación afectan a personas incluidas en una franja amplia de edad, dado que se solapan los cuidados de los menores a cargo con los ascendientes dependientes, lo que lleva a las personas trabajadoras a tener que conciliar en buena parte de su vida laboral.

Si la conciliación debe ser un objetivo de las políticas públicas, que los mecanismos que las faciliten no supongan un coste en las retribuciones para las personas trabajadoras, debe acompañar a ese objetivo. Para ello, sería necesario introducir la **flexibilidad horaria**, de tal forma que, en vez de reducir la jornada con la consiguiente reducción salarial para atender a las responsabilidades de cuidados, se puedan adaptar los horarios de entrada y salida. Para llevar a cabo esta forma de conciliación sería necesario realizar un **pilotaje** en cada uno de los servicios, unidades, áreas, teniendo en cuenta la compatibilidad con la organización del trabajo, haciendo un estudio previo respecto a los datos de conciliación y la viabilidad de adoptar la flexibilidad frente a la reducción de jornada, limitando este tiempo a un máximo de 2 horas al principio o final del horario.

En el ANEXO II, LÍNEA ESTRATÉGICA 6. (SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO) en la medida 6.10:

"Realizar evaluaciones de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos, sin dejar de valorar todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador".

La falta de medidas de conciliación también afecta a la salud física y psíquica de las personas implicadas debido el exceso de horas trabajadas entre el trabajo retribuido y el de atención y cuidados a familiares. Ese exceso de horas suele tener consecuencias sobre la salud e incluso el ejercicio del derecho suele ser fuente de tensiones personales con los mandos de gestión y el resto de la plantilla. Uno de los objetivos de las políticas de conciliación debe ser la reducción de la carga psicosocial de las personas afectadas y los riesgos que implica para su salud.

En el ámbito sanitario además de todo lo expuesto se suman las limitaciones derivadas de la exigencia del desempeño profesional. Durante la pandemia del 2020, se evidenció de manera exponencial la dificultad de las y los profesionales, que tuvieron que enfrentarse a los cuidados de sus menores y personas a cargo con el cuidado de la población. Se priorizó el desempeño profesional por encima de las necesidades y obligaciones personales de las plantillas sanitarias, y no se pusieron en marcha mecanismos que permitiesen paliar estas dificultades, debiendo ser atendidas mediante un acuerdo que diese respuesta a situaciones de este calibre.

Aunque las plantillas sanitarias son conocedoras de la obligación de su desempeño profesional, la administración no puede ignorar las dificultades de conciliación a las que tuvieron que enfrentarse en una situación límite como fue la pandemia. Por este motivo, es necesario regular estas situaciones con el fin de evitar la desprotección de las personas que están a cargo de los profesionales de la sanidad.

Es por esto por lo que la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO Madrid, primer sindicato en el ámbito de la Sanidad en la Comunidad de Madrid y como desarrollo de la LÍNEA ESTRATÉGICA 3 y de la LÍNEA ESTRATÉGICA 6 del **I Plan de Igualdad entre las mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad de Madrid**, presentamos una propuesta de medidas de conciliación y salud laboral que garanticen a las y los profesionales condiciones laborales que favorezcan la corresponsabilidad. El objetivo de las acciones de conciliación debe ser el de favorecer la corresponsabilidad de personas de ambos sexos en las tareas de atención y cuidado familiar con medidas que no penalicen e inviten a los hombres a asumir la parte de corresponsabilidad que les corresponde.

RELACIÓN DE MEDIDAS

LÍNEA ESTRATÉGICA 3 (TIEMPO DE TRABAJO, CORRESPONSABILIDAD, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR).

1. La primera medida para mejorar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, urgente y prioritaria, es la recuperación de las 35 horas semanales que, con la connivencia de los sindicatos AMYTS, SATSE y USAE (Ver BOCM: https://lc.cx/uYWkmo), nos fueron arrebatadas en el año 2012. Una vez implantada y recuperada la jornada de 35 horas, el objetivo final, a 4 años, sería continuar avanzando hasta alcanzar la jornada de 32 horas semanales, lo que supondría a la Comunidad de Madrid ser pionera en la materia, haciendo atractivas las condiciones laborales, tratando de evitar, así, la fuga de profesionales y mejorando un servicio público básico en el estado del bienestar como es la Sanidad Pública.

2. El personal podrá disfrutar de los supuestos de flexibilidad horaria previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y, con el carácter de desarrollo, complemento o mejora del mismo, en los supuestos previstos en los apartados siguientes, de acuerdo, en su caso, con las necesidades del servicio.

3. El personal con horario flexible que tenga a su cargo hijos/as menores de doce años, un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, personas mayores o con un grado de discapacidad igual o superior al 33% que tengan reconocida la de dependientes, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario de obligada permanencia y hasta dos horas si el hijo/a fuera menor de un año, de acuerdo a las necesidades de servicio.

4. El personal con horario flexible que tenga a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33 % hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario de obligada permanencia que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, de los centros de habilitación y rehabilitación, de los servicios sociales y centros ocupacionales, así como otros centros específicos donde la persona con discapacidad reciba atención, con los horarios de los propios puestos de trabajo, de acuerdo a las necesidades de servicio.

5. El personal con horario flexible podrá alterar el horario fijo de la jornada diaria, para acomodarlo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los/as hijos/as que se escolarizan por primera vez en Educación Infantil, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

6. Excepcionalmente, los órganos competentes en materia de personal podrán autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario de obligado cumplimiento del personal con horario flexible en un máximo de dos horas en el caso de familias monoparentales, así como por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, siempre que sea compatible con la naturaleza del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio.

7. Los calendarios laborales, de manera excepcional, podrán posibilitar la aplicación, al personal con horario fijo, de las medidas de flexibilidad previstas en los anteriores apartados, procediendo para ello a realizar las adaptaciones que resulten precisas en cada ámbito, en función del tipo de prestación de servicios y el colectivo destinatario. En todo caso, su concesión quedará supeditada a la cobertura efectiva de los servicios prestados y a su compatibilidad con la propia organización del trabajo.

8. El personal que se reincorpore al servicio efectivo tras la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrán solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria con carácter retribuido. La administración concederá esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo.

Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica, prorrogable por causas justificadas por otros dos períodos de dos meses y podrá afectar hasta un treinta y cinco por ciento de la duración de su jornada ordinaria, el primer mes y un veinticinco por ciento los restantes.

La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte el interesado para acreditar la existencia de esta situación y la Administración deberá resolver motivadamente.

Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados en el apartado anterior, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación y otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso, adjuntando la documentación que se le requiera.

9. El personal podrá solicitar voluntariamente la reducción de jornada por interés particular, con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones. La reducción será, como mínimo de una hora y como máximo de un tercio de la jornada efectiva.

En la solicitud deberá, en todo caso, concretarse la franja horaria exacta sobre la que opera dicha reducción. Se podrá conceder una distribución diaria irregular de la reducción de jornada solicitada o su acumulación en jornadas de trabajo completas. La justificación de la necesidad de esta distribución o acumulación corresponde al solicitante. La concesión de la reducción de jornada por interés particular tendrá una duración mínima de tres meses y máxima de seis meses, renovable automáticamente por períodos semestrales de no mediar renuncia expresa por el interesado/a o de no acordar el órgano competente en materia de personal su no renovación por razón de las necesidades del servicio.

La concesión de la reducción de jornada por interés particular queda automáticamente sin efecto en caso de cambio de puesto. Esta modalidad de jornada reducida será incompatible con otras reducciones de jornada previstas en la normativa vigente.

10. El personal tendrá derecho a solicitar una reducción de jornada del 99% con retribuciones íntegras para el cuidado de personas dependientes a cargo con enfermedad muy grave con informe médico que acredite la situación.

11. Acudir a las citas con los profesionales cualificados que sean necesarias para el reconocimiento del grado de dependencia y discapacidad igual o superior al 33% de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.

12. En caso de enfermedad muy grave de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, el personal tendrá derecho a dos días adicionales de permiso, retribuidos y no recuperables, una vez agotados, siempre que continúe concurriendo el hecho causante.

13. El personal podrá disfrutar de hasta cuatro días consecutivos, con el cincuenta por ciento de las retribuciones, en caso de enfermedad de hijos menores de dieciséis años, siempre que las circunstancias familiares así lo hagan preciso.

14. El personal podrá disfrutar de un permiso de carácter excepcional en los supuestos de fuerza mayor o de enfermedad o accidente graves de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan con él y exijan una atención que no pueda prestar otra persona o institución, siempre que en este caso se hayan agotado previamente los días de permiso por enfermedad de familiar.

La duración de este permiso será de hasta quince días, en función de la gravedad de la situación o de la enfermedad en cada caso, oída la representación legal. Pasado el período anterior se estudiará por el departamento de personal y los representantes de las personas trabajadoras, la posibilidad de prórroga, por plazos de hasta quince días, atendiendo a las circunstancias personales y familiares de la persona trabajadora y las previsibles soluciones al caso, sin que su duración máxima pueda exceder de dos meses desde el inicio de su disfrute.

La persona trabajadora percibirá el cien por cien del salario real durante toda la duración del permiso y su prórroga.

15. Mantener la buena práctica de adaptar y concretar la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo (menores y familiares dependientes) con discapacidad igual o superior al 33% debidamente acreditada.

16. Adaptación de la jornada, temporalmente, por estudios oficiales y debidamente acreditados. La persona trabajadora, además, podrá reducir la jornada si así lo solicita. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su horario y jornada habitual. Al inicio se deberá entregar justificante de matrícula y periódicamente, se entregará justificante de asistencia y avance en los estudios. En el caso de que por parte de la empresa se denegara, se aportará la justificación del motivo.

17. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible (máximo 15 horas) para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida. A partir de estas horas de tiempo se considerará recuperable y no retribuido.

18. Licencia retribuida a la pareja de hecho o cónyuge para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, previa justificación y acreditación, y con preaviso de 7 días de antelación.

19. Garantizar el uso del permiso retribuido para las gestiones previas a las adopciones y acogimientos. Se extiende este permiso en 15h retribuidas al año para las gestiones relacionados con la reagrupación familiar internacional, acogimiento y adopción con preaviso y justificación y en el caso de las adopciones y acogimientos que no alcancen los derechos antes indicados. A partir de esas horas el tiempo que se conceda se considerará recuperable o no retribuido.

20. Conceder excedencias hasta un máximo de tres años por cuidados de menores y familiares de hasta el segundo grado, según las necesidades que plantee la persona trabajadora.

21. Conceder una excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo de hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional o reagrupación familiar internacional.

22. Establecer un permiso por horas, no retribuido o recuperable para la persona trabajadora con familiares o menores a cargo, para atender requerimientos escolares y/o centros asistenciales, así como trámites oficiales debidamente justificados y preavisados, que exijan su presencia, siempre que no sea posible hacerlo fuera del horario de trabajo. En caso de que se deniegue, se deberá objetivar el motivo.

23. Establecer una excedencia por estudios acreditados oficiales, de hasta 1 año con reserva del puesto de trabajo, siempre que se justifique la asistencia requerida, el aprovechamiento de los mismos y se aporte informe de vida laboral que acredite que durante el periodo de excedencia, la persona trabajadora no ha tenido experiencia laboral. De ser así, perdería la reserva de puesto de trabajo y quedaría como una excedencia voluntaria.

24. Facilitar el cambio de turno y la movilidad geográfica con el objetivo de atender situaciones relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as u otras, para padres o madres separados/as, divorciados/as. La empresa podrá requerir periódicamente la vigencia de dicho acuerdo y adaptará el cambio de turno al acuerdo vigente.

25. Establecer una excedencia de duración no superior a 1 año por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de hijos e hijas, cónyuge, pareja de hecho, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, hasta familiares de 2º grado o convivientes, siempre que se acredite que no se ha realizado ninguna actividad laboral en cuyo caso perdería la reserva del mismo.

26. Las personas que teniendo hijos/as menores de 12 años y familiares dependientes de hasta 2 grado de consanguinidad y/o convivientes, se procurará que pueden disfrutar al menos de una semana de vacaciones de verano coincidentes con el periodo vacacional escolar.

27. Se adaptará el horario a las personas trabajadoras cuando el cónyuge o pareja de hecho, hijo o hija permanezca hospitalizado y/o recibiendo un tratamiento derivado de una enfermedad o accidente grave, que requiera acompañamiento y mientras se mantenga esta situación, acreditándolo debidamente.

28. Cuando el menor cumpla 12 años durante el primer semestre del año, se prorrogará la reducción de jornada por cuidado de hijo hasta el 30 de junio de ese año, en aras de garantizar que la persona que disfruta la reducción de jornada pueda mantener el horario de conciliación durante todo ese curso escolar.

29. Creación de Escuelas Infantiles públicas en los centros de trabajo y/o conciertos con centros, ludotecas, cercanos a los centros de trabajo para facilitar el cuidado de menores.

MEDIDAS DE ACCIÓN SOCIAL

1. Ayuda por nacimiento/adopción de hijo/a: cuando se produzca el nacimiento o la adopción de un hijo/a y previa justificación de tales circunstancias, se percibirá, en un pago único, la cantidad de 1200€ euros brutos por cada descendiente.

2. Ayuda para material escolar de hijos/as: se establece una ayuda para la adquisición de material escolar de 400 euros brutos al año en caso de que se encuentren cursando la enseñanza obligatoria (de 3 a 16 años) Primaria, Secundaria, Bachillerato/FP. Para aquellos hijos mayores de entre 16 años y 25

años que se encuentren cursando estudios de Bachillerato o FP, para percibir esta ayuda se deberá justificar la matrícula en un centro educativo oficial.

3. Ayuda de Escuela Infantil de hijo/a: se abonará la cantidad de hasta 250 euros brutos mensuales en 12 mensualidades en concepto de ayuda para gastos de guardería (incluido el coste del comedor) hasta que el/la menor inicie la escuela infantil por cada hijo/a que se encuentre matriculado en cualquier centro. Para ser receptor de esta ayuda, deberá justificarse la matriculación y, en su caso, el coste del comedor, todos los meses y su abono comenzará a partir del mes siguiente a la fecha en que se notifique esta situación a la empresa.

4. Ayuda para estudios universitarios de hijo/a: se abonará la cantidad de hasta 500 euros brutos anuales en concepto de ayuda para gastos de matrícula universitaria de los hijos/as de las personas trabajadoras, siempre que se encuentren realizando estudios universitarios, se encuentren a cargo de la persona trabajadora y sean menores de 26 años. Para ser perceptor de esta ayuda, deberá justificarse la matriculación.

5. Ayuda por adopción internacional: se abonará hasta un máximo de 600 euros brutos para contribuir al coste de un billete de avión (ida y vuelta) del personal que necesite viajar al extranjero para tramitar una adopción internacional. Esta ayuda se aplicará por cada adopción, si bien se abonará una única ayuda por este concepto cuando ambos adoptantes trabajen en la empresa.

6. Se abonará una cantidad de 200 euros brutos mensuales en 12 mensualidades por cada familiar a cargo hasta segundo grado con una discapacidad igual o superior al 33% o con un grado de dependencia II o III que haya sido declarada por la administración pública competente en la materia.

Se iniciará el abono de esta ayuda a partir del mes siguiente a la fecha en que se justifique ante la empresa la discapacidad y se mantendrá mientras el familiar tenga esta condición y figure a cargo de la persona trabajadora, en los términos establecidos en la normativa vigente del IRPF, con la excepción de que se establecen 15.000 euros brutos el tope de ingresos del familiar a cargo.

7. Abono Transporte anual gratuito.

En espera de que sea atendida nuestra propuesta y de respuesta por escrito. Un saludo y gracias.

SECRETARÍA GENERAL

Mariano Martín-Maestro Antolín
Secretario General de la FSS-CCOO Madrid

Lope de Vega, 38 3ª Planta
28014 Madrid
Tlf.: 915 365 185
www.sanidad.ccoo.es/sanidadmadrid/