

Dureta

c) Número de expediente: CA 11/2005

2.- Objeto del contrato:

- a) Tipo de contrato: suministros
 b) Descripción del objeto: colchones de espuma y viscolásticos
 c) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio: BOIB nº 81 de 2 de mayo de 2005

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: ordinaria
 b) Procedimiento: abierto
 c) Forma: concurso

4.- Canon mínimo de licitación:

Importe total: 93.412,00 euros

5.- Adjudicación (Resolución).

- a) Fecha: 13 de febrero de 2006
 Contratistas: 1.- DESAN FLEX, SL
 b) Nacionalidad: española
 c) Importe adjudicación: 93.412,00 euros.

6.- Observaciones:

Palma, 24 de febrero de 2006

El Director Gerente del Hospital Universitario Son Dureta
 Carlos Ricci Voltas

— o —

Num. 4044

Resolución de la Gerencia del Hospital Universitario Son Dureta-Servei de Salut de les Illes Balears, por la que se hace pública la adjudicación de un concurso abierto de suministros CA17/05, para la adquisición de tiras reactivas en orina.

1.- Entidad adjudicadora.

- a) Organismo: Servei de Salut de les Illes Balears
 b) Dependencia que tramita el expediente: Hospital Universitario Son

Dureta

c) Número de expediente: CA 17/2005

2.- Objeto del contrato:

- a) Tipo de contrato: suministros
 b) Descripción del objeto: tiras reactivas en orina
 c) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio: BOIB nº 120 de 13 de agosto de 2005

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: ordinaria
 b) Procedimiento: abierto
 c) Forma: concurso

4.- Canon mínimo de licitación:

Importe total: 169.604,14 euros

5.- Adjudicación (Resolución).

- a) Fecha: 13 de febrero de 2006
 Contratistas: 1.- Bayer Diagnostics Eutope, LTD (Sucursal el España)
 b) Nacionalidad: española
 c) Importe adjudicación: 168.719,05 euros.

6.- Observaciones:

Palma, 27 de febrero de 2006

El Director Gerente del Hospital Universitario Son Dureta
 Carlos Ricci Voltas

— o —

Num. 4048

Resolución de la Gerencia del Hospital Universitario Son Dureta-Servei de Salut de les Illes Balears, por la que se hace pública la adjudicación de un concurso abierto de suministros CA21/05, para la adquisición de material para ginecología, cirugía cardiaca, recogida de datos y oftalmología.

1.- Entidad adjudicadora.

a) Organismo: Servei de Salut de les Illes Balears

b) Dependencia que tramita el expediente: Hospital Universitario Son

Dureta

c) Número de expediente: CA 21/2005

2.- Objeto del contrato:

- a) Tipo de contrato: suministros
 b) Descripción del objeto: material para ginecología, cirugía cardiaca, recogida de datos y oftalmología
 c) Boletín o Diario Oficial y fecha de publicación del anuncio: BOIB nº 120 de 13 de agosto de 2005

3.- Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) Tramitación: ordinaria
 b) Procedimiento: abierto
 c) Forma: concurso

4.- Canon mínimo de licitación:

Importe total: 233.228,44 euros

5.- Adjudicación (Resolución).

- a) Fecha: 13 de febrero de 2006
 Contratistas: 1.- Karl Storz Endoscopia Ibérica, SA
 2.- Edwards Lifesciences, SL
 3.- Maquet Spain, SLU
 b) Nacionalidad: española
 c) Importe adjudicación: 1.- 15.691,34 euros.
 2.- 16.494,34 euros
 3.- 32.560,00 euros.

6.- Observaciones:

Palma, 27 de febrero de 2006

El Director Gerente del Hospital Universitario Son Dureta
 Carlos Ricci Voltas

— o —

Num. 4174

Acuerdo del Consejo de Gobierno del día 3 de marzo de 2006, por el que se ratifica el acuerdo de la mesa sectorial de sanidad de 10 de febrero de 2006 sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

El Consejo de Gobierno de las Illes Balears, a propuesta de la Consejera de Salud y Consumo, en sesión celebrada el día 3 de marzo de 2006, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

‘Primero. Ratificar, en todas sus partes, para la validez i la eficacia correspondientes, el acuerdo de la mesa sectorial de sanidad adoptado el pasado día 10 de febrero de 2006, sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral del personal funcionario y estatutario representado por esta, que se adjunta como anexo.

Segundo. Ordenar la publicación de este Acuerdo en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

ANEXO

ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las previsiones de este acuerdo serán de aplicación al personal funcionario y estatutario representado por la Mesa Sectorial de Sanidad.

2. MEDIDAS RELATIVAS A JORNADA

2.1. Reducción de jornada para el cuidado de niños menores de doce años, niños prematuros o personas con discapacidades y por razón de violencia de género.

Se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un máximo de la mitad de la duración de la misma, con la reducción proporcional de las retribuciones, en los siguientes supuestos:

a) Por razón de guarda legal de un niño menor de doce años.

En este supuesto, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que el menor a cargo cumpla un

año, y, si es superior, la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en diez puntos porcentuales, hasta que el menor cumpla tres años.

En los supuestos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo de niños menores de tres años y mayores de uno, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras hasta que se cumpla el primer año posterior a la constitución de la adopción o acogimiento, y, si es superior, la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en diez puntos porcentuales, hasta que el menor cumpla tres años.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, únicamente uno de los dos tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras o a la reducción de retribuciones incrementadas en diez puntos porcentuales a que hacen referencia los párrafos anteriores.

b) Por nacimiento de hijos prematuros o si, por cualquier motivo, los hijos recién nacidos tengan que permanecer hospitalizados después del parto, se tendrá derecho a una reducción de jornada hasta un máximo de dos horas.

c) Por razón de guarda legal de una persona con discapacidad psíquica, física o sensorial que no realice ninguna actividad retribuida.

En este supuesto, cuando la discapacidad sea superior al 65% y las percepciones económicas de la persona con discapacidad sean inferiores al salario mínimo interprofesional, si la reducción no es superior a una hora de la jornada, se percibirán las retribuciones íntegras durante el periodo de un año, y, si la reducción es superior, percibirá las retribuciones con la reducción proporcional que corresponda, incrementadas en diez puntos porcentuales, durante un máximo de tres años.

d) Para el cuidado de su cónyuge o pareja de hecho, su padre o madre incapacitados física o psíquicamente.

e) En casos debidamente justificados, por incapacidad física, psíquica o sensorial de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o de persona a cargo directo, previa valoración de las circunstancias concurrentes en cada supuesto.

f) Las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a la reducción de jornada con disminución proporcional de retribuciones.

La jornada reducida se concretará por acuerdo entre el personal que la solicite y la Gerencia que corresponda en cada caso.

La jornada reducida se computará como jornada completa a efectos de reconocimiento de antigüedad y de cotizaciones en el régimen de protección social, en los mismos supuestos en los que puede disfrutarse de excedencia con derecho a la reserva de puesto de trabajo previstos en el artículo 29.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, y en el supuesto establecido en la letra f) del presente punto.

La concesión de la reducción de jornada por las razones enumeradas es incompatible con la realización de cualquier otra actividad, sea o no remunerada, durante el horario que ha sido objeto de reducción.

2.2. Flexibilización horaria

Siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, podrá concederse la flexibilización horaria al personal que se encuentre en alguna de estas situaciones:

- Cuidado de hijos menores de doce años.
- Cuidado de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Cuidado de su cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad, o persona a cargo directo, con incapacidad física, psíquica o sensorial.
- Incompatibilidad de las funciones con las modalidades de prestación parcial de servicios.

Las mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y el derecho a la asistencia social integral, tienen derecho a la reordenación del tiempo de trabajo mediante la adaptación del horario, la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenamiento.

La flexibilización horaria se concretará por acuerdo entre el personal que la solicite y la Gerencia que corresponda en cada caso.

3. MEDIDAS RELATIVAS A PERMISOS Y LICENCIAS

3.1. Permisos horarios por lactancia, hospitalización de hijos, atención a hijos con discapacidades, exámenes prenatales y preparación para el parto

Podrán concederse permisos horarios en los siguientes supuestos:

a) Por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses se tendrá derecho a un permiso de una hora diaria de ausencia del trabajo.

Este periodo de tiempo puede dividirse en dos fracciones o sustituirse, a elección del solicitante, por una reducción de media hora al inicio y al final de la jornada laboral o en una hora al inicio o una hora al final de la jornada, con la misma finalidad.

Cuando haya dos o más hijos menores de nueve meses, el tiempo de permiso diario se multiplicará por el número correspondiente.

Este permiso es compatible con la reducción de jornada por razones de guarda legal. Asimismo, el período de duración de este permiso puede acumularse, como una licencia de un mes, a la licencia por maternidad y/o paternidad.

b) Por nacimiento de hijos prematuros o si, por cualquier motivo, éstos tengan que permanecer hospitalizados después de las seis semanas posteriores al parto, se tendrá derecho hasta dos horas diarias de ausencia del trabajo, percibiendo las retribuciones íntegras.

c) Por hospitalización de un hijo o hija menor de edad, se tendrá derecho a un permiso de una hora de ausencia del trabajo, mientras dure la hospitalización, que puede sustituirse, a elección del solicitante, por una reducción de media hora al inicio y al final de la jornada laboral o en una hora al inicio o una hora al final de la jornada, con la misma finalidad.

d) Para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas en el centro de educación especial o de atención precoz, donde reciba tratamiento el hijo o hija con discapacidad, o bien para acompañarlo si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario, por el tiempo indispensable para realizar estas actuaciones.

e) Las mujeres en estado de gestación y el personal que sea cónyuge o pareja de hecho de una mujer en estado de gestación, tienen derecho de ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, por el tiempo indispensable para realizar estas actuaciones y previa justificación de la necesidad de realizarlos dentro de la jornada de trabajo.

Los permisos regulados en este punto únicamente pueden disfrutarse bien por el padre o bien por la madre en el supuesto de que ambos trabajen, a excepción del permiso regulado en la letra e), que podrá disfrutarse por ambos, simultáneamente.

El personal que solicite alguno de los permisos regulados en este punto tendrá que acreditar documentalmente que el otro progenitor, en su caso, trabaja, y que no disfruta del permiso solicitado por el mismo motivo.

3.2. Licencias por maternidad y/o paternidad

3.2.1 En caso de embarazo y de parto

En caso de embarazo y de parto, la duración de la licencia de maternidad y/o de paternidad será de dieciocho semanas ininterrumpidas. Esta licencia se disfrutará de la siguiente manera:

- Las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, así como las que se soliciten inmediatamente antes de éste, son de descanso obligatorio para la madre.

- Las dos últimas semanas puede disfrutarlas únicamente el padre. Estas dos semanas tienen la consideración de permiso de paternidad y su disfrute tiene que posponerse al momento en que la madre se reincorpore efectivamente al trabajo.

- Para el resto de semanas, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al inicio de la licencia, podrá optar a que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de la licencia posterior al parto, bien de forma simultánea o bien sucesiva con la de la madre, a menos que, en el momento de hacerla efectiva, la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

En caso de defunción de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad de la licencia o de la parte que quede, en su caso. El mismo derecho tendrá el padre en el caso de que, por complicaciones en el parto o por otra causa sobrevenida, la madre quede en situación de incapacidad absoluta para hacerse cargo del bebé.

La madre también podrá hacer uso de la totalidad de la licencia, incluidas las semanas consideradas como permiso de paternidad, en caso de defunción, carencia o incapacidad absoluta del padre para hacerse cargo del bebé.

En caso de parto múltiple, la licencia a que hace referencia el apartado anterior se ampliará en tres semanas más por cada bebé, a partir del segundo, de las cuales una podrá disfrutarlas únicamente el padre.

La licencia se ampliará también en dos semanas más por cada hijo o hija anterior que en el momento del parto sea menor de dos años, de las cuales una podrá disfrutarla únicamente el padre, y en una semana más por cada hijo o hija anterior que en el momento del parto sea mayor de dos años y menor de cuatro, cuyo disfrute será de libre disposición por cualquiera de los dos progenitores.

En caso de parto de un bebé con discapacidad, la licencia de dieciocho semanas se ampliará en dos semanas adicionales, a repartir entre el padre y la madre, a elección de éstos.

En los casos de parto prematuro y cuando por cualquier otra causa el bebé tenga que permanecer hospitalizado después del parto, la licencia podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

3.2.2. En caso de adopción o de acogimiento

En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de niños menores de seis años, la duración de la licencia de maternidad y/o de paternidad será de dieciocho semanas ininterrumpidas, de las cuales las dos últi-

mas podrá disfrutarlas únicamente el padre.

Estas dos semanas tienen la consideración de permiso de paternidad y su disfrute tendrá que posponerse al momento en que la madre se reincorpore efectivamente al trabajo.

La madre, sin embargo, podrá hacer uso de la totalidad de la licencia, incluidas las semanas consideradas como permiso de paternidad, en caso de defunción, carencia o incapacidad absoluta del padre para hacerse cargo del hijo o hija.

Esta licencia se computará, a elección de los padres, bien a partir del fallo administrativo o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a partir de la llegada del menor al hogar.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, las primeras dieciséis semanas de licencia podrán distribuirse a opción de éstos y podrán disfrutarse de manera simultánea o sucesiva, siempre y cuando se realice ininterrumpidamente y con una única alternancia. En el caso de que el disfrute de dichos periodos sea simultáneo, la suma no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de más de un hijo o hija.

En caso de adopción o acogimiento múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo, de las cuales una podrá disfrutarla únicamente el padre.

La licencia se ampliará también en dos semanas más por cada hijo o hija anterior que en el momento de hacerse efectiva la nueva adopción o el nuevo acogimiento sea menor de dos años, de las cuales una podrá disfrutarla únicamente el padre, y en una semana más por cada hijo o hija anterior que en el momento de hacerse efectiva la nueva adopción o el nuevo acogimiento sea mayor de dos años y menor de cuatro, cuyo disfrute será de libre disposición para cualquiera de los dos progenitores.

En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de hijos con discapacidad o cuando por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, la licencia de dieciocho semanas se ampliará en dos semanas adicionales, a repartir entre el padre y la madre, a elección de éstos.

En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, la licencia podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de niños o niñas mayores de seis años con discapacidades o cuando por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales correspondientes, la duración de la licencia de maternidad y/o de paternidad será de dieciséis semanas ininterrumpidas, de las cuales las dos últimas podrá disfrutarlas únicamente el padre. Estas dos semanas tienen la consideración de permiso de paternidad y su disfrute tendrá que posponerse al momento en que la madre se reincorpore efectivamente al trabajo.

La madre, sin embargo, podrá hacer uso de la totalidad de la licencia, incluidas las semanas consideradas como permiso de paternidad, en caso de defunción, carencia o incapacidad absoluta del padre para hacerse cargo del hijo o hija.

Esta licencia se computará, a elección de los padres, bien a partir del fallo administrativo o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, o bien a partir de la llegada del menor al hogar.

En el caso de que el padre y la madre trabajen, las primeras catorce semanas de licencia podrán distribuirse a opción de éstos y podrán disfrutarse de manera simultánea o sucesiva, siempre y cuando se realice ininterrumpidamente y con una única alternancia. En el caso de que el disfrute de estos periodos sea simultáneo, la suma no podrá exceder de las catorce semanas.

4. MEDIDAS DE ATENCIÓN DIRECTA SOBRE LOS HIJOS DEL PERSONAL

4.1. Guarderías (para niños y niñas de 0 a 3 años)

Se potenciará la creación de guarderías para niños de 0 a 3 años en las instituciones y centros de trabajo.

Las guarderías tendrán que cumplir las normas educativas básicas e higiénico-sanitarias establecidas para los centros públicos de estas características.

5. SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Se constituirá una Comisión de Seguimiento y Desarrollo.

6. DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El personal que el día de entrada en vigor de este acuerdo se encuentre disfrutando de las medidas establecidas en la normativa anterior, podrá acogerse a la nueva regulación, por el tiempo que le quede de disfrute.

7. DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación

en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

Palma, 6 de marzo de 2006

La Secretaria del Consejo de Gobierno
María Rosa Estarás Ferragut

— o —

4.- Anuncios

CONSEJERÍA DE RELACIONES INSTITUCIONALES

Num. 4231

Anuncio de adjudicación del contrato del servicio General de Publicidad del Govern de les Illes Balears

1. Entidad adjudicadora
 - a) Organismo: Consejería de Relaciones Institucionales
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Unidad Administrativa de Contratación.
 - c) Número de expediente: CON04 2005 3966
2. Objeto del contrato.
 - a) Descripción del objeto: Servicio general de publicidad del Govern de les Illes Balears
 - b) Lote:
 - c) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOIB núm. 187 de 13/12/2005.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria
 - b) Forma: Concurso
 - c) Procedimiento: Abierto.
4. Presupuesto base de licitación:

Importe total: Tres millones trescientas setenta y cuatro mil treinta euros (3.374.030) euros
5. Adjudicación.
 - a) Fecha: 9 de febrero de 2006
 - b) Contratista: Mediterránea Internacional de Publicidad, SA, CIF. núm. A-07258031
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 3.374.030 euros

Palma, 6 de marzo de 2006

La secretaria general
Jane King Gràcia

— o —

Num. 4232

Anuncio de adjudicación del contrato de consultoría y asistencia de la actualización, diseño y definición normativa de la estructura identificadora del Govern de les Illes Balears y de las entidades dependientes y creación de una página web difusora.

1. Entidad adjudicadora
 - a) Organismo: Consejería de Relaciones Institucionales
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Unidad Administrativa de Contratación.
 - c) Número de expediente: CON03 2005 3603
2. Objeto del contrato.
 - a) Descripción del objeto: Actualización, diseño y definición normativa de la estructura identificadora del Govern de les Illes Balears y de las entidades dependientes y creación de una página web difusora.
 - b) Lote:
 - c) Boletín o diario oficial y fecha de publicación del anuncio de licitación: BOIB núm. 182 de 03/12/2005.
3. Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:
 - a) Tramitación: Ordinaria
 - b) Forma: Concurso
 - c) Procedimiento: Abierto
4. Presupuesto base de licitación:

Importe total: Ciento ochenta mil euros (180.000,00)