

de resolución en los casos en los que se establece en la presente orden de bases.

6. Someterse, en cualquier momento del desarrollo de la actividad, a las actuaciones de comprobación que pueda efectuar la Consejería de Medio Ambiente, a las de control financiero que corresponde a la Intervención General de la comunidad autónoma de las Islas Baleares en relación con las subvenciones concedidas, y a las previstas en la legislación del Tribunal de Cuentas.

7. La asociación constituida se deberá mantener durante un mínimo de 5 años a partir del último cobro de la subvención objeto de esta orden.

8. Acreditar antes de dictar la propuesta de resolución de concesión que está al corriente de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social ante la Administración del Estado, y de las obligaciones tributarias ante la hacienda autonómica. En este último caso, la unidad de gestión económica de la Consejería de Medio Ambiente comprobará de oficio que sus beneficiarios están al corriente de sus obligaciones con la hacienda de la comunidad autónoma, en el marco de lo que prevé el artículo 38 del Decreto 75/2004, de 27 de agosto, de desarrollo de determinados aspectos de la Ley de Finanzas y de las leyes de presupuestos generales de la comunidad autónoma de las Islas Baleares.

9. Anotar la percepción y aplicación de la subvención en los libros de contabilidad o en los libros de registro, que si se da el caso, deba llevar el beneficiario de acuerdo con la legislación mercantil o fiscal que le sea aplicable.

10. Conservar los documentos acreditativos de la aplicación del fondo percibido, incluso los documentos electrónicos durante todo el tiempo que puedan ser objeto de comprobación y control.

11. Adoptar las medidas de difusión a que se refiere el artículo 31.4 de la Ley 5/2002, de 21 de junio, de subvenciones.

12. Reintegrar los fondos percibidos en los supuestos previstos en el artículo 38 de la Ley 5/2002, de 21 de junio, de subvenciones.

13. Cualquier otra en aplicación de la normativa vigente.

Artículo 19. Criterios de gradación de los posibles incumplimientos

En caso de incumplimiento, deberá reintegrarse la cantidad recibida tras serle aplicado un porcentaje de minoración según el tipo de incumplimiento. Este porcentaje se fijará previo informe del instructor y se deberá notificar al beneficiario.

Artículo 20. Infracciones y sanciones

El incumplimiento de los requisitos establecidos en esta orden dará lugar a la aplicación del régimen de infracciones y sanciones establecidos en la Ley 5/2002, de 21 de junio, de subvenciones modificada por la Ley 6/2004 de 23 de diciembre.

Para imponer las pertinentes sanciones se debe aplicar el procedimiento que establece el Decreto 14/1994, de 10 de febrero, regulador del ejercicio de la potestad sancionadora.

Disposición adicional

El consejero de Medio Ambiente puede dictar las resoluciones oportunas para interpretar y ejecutar la presente Orden.

Disposición final

Esta Orden entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

El consejero de Medio Ambiente,
Jaume Font i Barceló

Palma, a 22 de septiembre de 2005

— o —

3.- Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE INTERIOR

Num. 17049

Acuerdo del Consejo de Gobierno del día 23 de septiembre de 2005, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

El Consejo de Gobierno de las Illes Balears, a propuesta del Consejero de Interior, en sesión celebrada el día 23 de septiembre de 2005, adoptó, entre

otros, el siguiente acuerdo:

Primero. Ratificar, en todas las partes, para su correspondiente validez y eficacia, el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales adoptado el pasado día 25 de julio de 2005, sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que se adjunta como Anexo.

Segundo. Ordenar la publicación del presente Acuerdo en el Boletín Oficial de las Illes Balears.

ANEXO

ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE SERVICIOS GENERALES SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las previsiones del presente Acuerdo serán de aplicación, en el marco de la Ley 2/1989, de 22 de febrero, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, al personal funcionario representado por esta Mesa.

2. MEDIDAS RELATIVAS A LA 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 10 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 10 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 10 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 10 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 funcionarias 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 Secretaria General 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 71.1 de la Ley 2/1989, de 22 de febrero, 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 a los funcionarios que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Cuidado de hijos menores de doce años.
- b) Cuidado de hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial.
- c) 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.
- d) Incompatibilidad de las funciones con las modalidades de prestación parcial de servicios.

Las funcionarias 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 Secretaría General 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 el funcionario 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 funcionario, 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 periodo 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) Por 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) La funcionaria en estado de gestación y el personal funcionario 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 al 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 funcionario 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 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 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 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 por 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 constituye 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 al servicio de la Administración autonómica

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 instalaciones y centros de trabajo de la Administración autonómica.

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

4.2. Actividades de verano

- Para niños y niñas de 4 a 12 años

Se realizarán actividades lúdicas y de aprendizaje durante los meses de verano, en las dependencias de la Consejería de Interior, para hijos de personal al servicio de la Administración autonómica.

5. Teletrabajo

Se desarrollará el programa piloto de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

En el marco de lo previsto en el artículo 92 bis de la Ley 2/1989, de 22 de febrero, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y a efectos de promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los funcionarios, la Administración de la Comunidad Autónoma puede establecer modalidades de prestación de servicios diferentes de la presencial, siempre y cuando, como mínimo, una cuarta parte de la jornada en cómputo anual se presente en el centro de trabajo, en la forma y las condiciones que se establezcan reglamentariamente, y siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Paralelamente a la elaboración del desarrollo reglamentario, y con el fin de experimentar y validar el teletrabajo como catalizador del equilibrio trabajo/vida familiar, se considera conveniente iniciar un programa piloto que se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes criterios:

1. APROBACIÓN DEL PROGRAMA PILOTO Y CONVOCATORIA

- Mediante Resolución del Consejero de Interior, previo acuerdo de la Mesa General de Negociación.

- Participación voluntaria de los interesados.

- Oferta inicial: dos plazas por Consejería y por entidad autónoma.

- Criterios para fijar el baremo de selección del teletrabajador, en el programa piloto:

* Antigüedad

* Cargas familiares

* Discapacidad

* Edad

2. DESTINATARIOS

- Personal funcionario de carrera de la Administración autonómica.

- Excluidos:

* Personal funcionario docente

* Personal funcionario sanitario

* Personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica

3. REQUISITOS DE LOS ASPIRANTES

- Cuidar de hijos (por naturaleza, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo) de entre 4 y 12 meses.

- Tener los conocimientos suficientes, informáticos y telemáticos, teóricos y prácticos, que requiere el ejercicio de las funciones objeto de teletrabajo.

- Disponer de medios informáticos propios, en el domicilio del trabajador (ordenador, línea telefónica...).

- Estar en servicio activo y ocupar un puesto de trabajo con funciones compatibles con el teletrabajo, en cualquier modalidad de ocupación (titularidad, adscripción provisional o comisión de servicios).

4. CONTENIDO MATERIAL DEL TELETRABAJO

- Tareas a desarrollar: tienen que ser establecidas por el superior jerárquico del teletrabajador, con la supervisión del correspondiente órgano directivo. Las tareas en modalidad no presencial se llevarán a cabo en el domicilio del teletrabajador, que éste vendrá obligado a indicar.

- Duración del programa: seis meses.

- Jornada: 35 horas semanales, de las cuales 21 horas se realizarán a distancia, en el domicilio del trabajador y 14 horas presenciales, en el puesto de trabajo, con el régimen de jornada y horario habitual. No obstante, esta distribución puede ser modificada por la Administración en función de necesidades derivadas del servicio.

- La conexión con los sistemas informáticos de la Administración autonómica se llevará a cabo a través del sistema que corresponda.

- Será responsabilidad del teletrabajador solucionar las incidencias en el HARDWARE de su equipo informático, así como las incidencias que le resulten imputables y que sean ocasionadas por degradación del SOFTWARE que hagan posible su recuperación en remoto.

5. PROTECCIÓN Y CONFIDENCIALIDAD DE DATOS

- El teletrabajador tendrá que aplicar las directrices de seguridad impuestas en la normativa de la Administración autonómica en materia de protección de datos y confidencialidad.

6. COORDINACIÓN, CONTROL Y EVALUACIÓN

- Coordinación: Dirección General de Función Pública

- Control: Secretarías Generales

- Evaluación: Comisión Técnica de Evaluación: Administración - organizaciones sindicales

7. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE TELETRABAJADORES

- Solicitud de persona interesada, de acuerdo con las bases de la convocatoria.

- Informe de la Secretaría General.

- Propuesta de la Comisión Técnica de Evaluación: Administración - organizaciones sindicales.

- Resolución del Consejero de Interior.'

Palma, a 26 de septiembre de 2005

La Secretaria del Consejo de Gobierno,

María Rosa Estarás Ferragut

— o —

CONSEJERÍA DE COMERCIO, INDUSTRIA Y ENERGÍA

Num. 16846

Resolución del Director General de Industria de 19 de septiembre de 2005, por la que se aprueban y se da publicidad a los modelos normalizados de declaración de datos y certificado final acreditativo para las instalaciones sin proyecto recogidas en las ITC MIE AP-1, AP-2, AP-10, AP-17 y AP-18.

El Real decreto 1244/1979, de 4 de abril, aprobó el Reglamento de Aparatos a Presión y posteriores órdenes ministeriales y/u otras disposiciones legales aprobaron y/o modificaron las distintas instrucciones técnicas comple-