



## Sección V. Anuncios

### Subsección segunda. Otros anuncios oficiales

#### PARLAMENTO DE LAS ILLES BALEARS

**10727** *Información sobre la tramitación en el Parlamento de las Illes Balears (participaciocitadana@parlamentib.es) del Proyecto de ley de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears (RGE núm. 14480/24)*

Dado que la Mesa del Parlamento de las Illes Balears, en sesión de día 23 de octubre de 2024, ha acordado admitir a trámite el Proyecto de ley de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears (RGE núm. 14480/24), con el fin de hacer efectivo el artículo 124.2 del Reglamento del Parlamento se publica el citado proyecto de ley, cuyo texto se transcribe a continuación.

Palma, a la fecha de la firma electrónica (24 de octubre de 2024)

**El presidente del Parlamento de las Illes Balears**  
Gabriel Le Senne Presedo

#### PROYECTO DE LEY DE MEDIDAS DIRIGIDAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LAS ILLES BALEARS

##### ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I  
Objeto, principios y objetivos

- Artículo 1. Objeto y finalidad
- Artículo 2. Ámbito de aplicación
- Artículo 3. Definiciones
- Artículo 4. Principios rectores
- Artículo 5. Objetivos

Capítulo II  
Transversalidad y órganos de participación

- Artículo 6. Transversalidad
- Artículo 7. Colaboración, cooperación y coordinación
- Artículo 8. Estadísticas, estudios y proyectos
- Artículo 9. Sensibilización
- Artículo 10. Planificación autonómica y local
- Artículo 11. Participación y asesoramiento
- Artículo 12. Órgano de participación

TÍTULO II  
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y PARA LA CORRESPONSABILIDAD

Capítulo I  
Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para la corresponsabilidad en el ámbito público



- Artículo 13. Acciones de fomento de la conciliación personal, familiar y laboral
- Artículo 14. Contratación pública
- Artículo 15. Medidas fiscales
- Artículo 16. Actuaciones en el ámbito de la ocupación pública
- Artículo 17. Actuaciones en el ámbito comunitario
- Artículo 18. Actuaciones en el ámbito de los servicios sociales
- Artículo 19. Programas de innovación
- Artículo 20. Acceso prioritario
- Artículo 21. Transparencia retributiva en el ámbito público

## Capítulo II

### Medidas para la conciliación y la corresponsabilidad en el sector privado

- Artículo 22. Fomento de la igualdad y de la conciliación en las entidades privadas
- Artículo 23. Reconocimientos
- Artículo 24. Transparencia retributiva en el ámbito privado

Disposición adicional primera. Plan autonómico de apoyo a la conciliación personal, familiar y laboral

Disposición adicional segunda. Planes de conciliación de ámbito local

Disposición adicional tercera. Pla de igualdad de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Disposición derogatoria. Derogación normativa

Disposición final primera. Adaptación de órganos de participación institucional

Disposición final segunda. Habilitación normativa

Disposición final tercera. Entrada en vigor

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I

Los derechos reconocidos en los artículos 23 y 33 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea constituyen un deber para las administraciones públicas de la comunidad de las Illes Balears. Los preceptos mencionados se refieren, de manera específica, a la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, incluyendo lo laboral, y en la conciliación de la vida familiar y la profesional. Esto requiere la acción de la sociedad en conjunto para conseguir una corresponsabilidad social que permita que mujeres y hombres puedan dedicar, de manera equitativa, su tiempo, tanto al trabajo remunerado como al personal y familiar.

La necesidad de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal ha sido ya planteada a escala internacional y comunitaria como una condición vinculada de manera inequívoca a la nueva realidad social. Esto plantea una compleja problemática por la diversidad de factores que inciden en este ámbito, que tienen que abordar los poderes públicos en un marco más amplio que el de las políticas de apoyo a las familias.

El libro segundo del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y de ejecución y cumplimiento del derecho de la Unión Europea, y por la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, es expresión y se asienta en el principio de equilibrio entre vida familiar y vida profesional que se reafirma en los principios 2 y 9 de Pilar Europeo de Derechos Sociales. Es, así mismo, fruto de la evolución de la misma Unión Europea en el contenido y el alcance de los derechos de conciliación, siente la tercera de las directivas sobre esta materia: su antecedente remoto fue la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental suscrito por la Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la Empresa Pública (EEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), directiva sobre permisos parentales que se basaba solamente en la configuración de derechos de ausencia de las personas con responsabilidades de cuidado y que, ni reflejaba las consecuencias de género de las cuestiones de cuidado ni, en consecuencia, preveía medios efectivos para promover la corresponsabilidad. Este camino sería iniciado con la directiva siguiente sobre la materia, la Directiva (UE) 2010/18 del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, suscrito por BUSINESSEUROPE, la Asociación Europea de Artesanías, Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME), el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. Sin embargo, es con la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, que la conciliación de responsabilidades pasa a un lugar



central. El mismo título ya ilustra el nuevo contenido, que va más allá del establecimiento de permisos y otorga una relevancia especial a la adaptación de condiciones de trabajo, e introduce con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad, como se advierte en numerosos aspectos, tanto en los considerantes como en el articulado. Esta Directiva establece un nuevo marco que requiere seguridad en el conocimiento y en el ejercicio de los derechos sobre el tiempo de trabajo relacionados con los derechos de cuidado de menores de edad y dependientes, por lo que enlaza con la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y con la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, tiene, por tanto, como objetivo dar respuesta a una realidad social concreta: eliminar cualquier desventaja o merma en términos de mejora y progreso que pueda afectar las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares o dependientes. La directiva da respuesta adecuada a la situación de doble atención a las responsabilidades familiares y a las de trabajo dentro del marco y de acuerdo con unas exigencias concretas, como son relaciones laborales más igualitarias y la aplicación efectiva del principio de no-discriminación por razón de sexo. Dispone que los puestos de trabajo se han que adaptar a las diversas vicisitudes derivadas de la crianza de menores de edad y cuidado de dependientes y mayores, y establece unas condiciones efectivas para que haya un reparto real de tareas y un ejercicio corresponsable.

En definitiva, la transposición de la Directiva enriquece las mejoras y aportaciones del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, y va más allá de las cuestiones de la doble jornada femenina o los largos permisos, en pro de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales, lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora. En consecuencia, se efectúan modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que establece como derecho laboral no recibir un trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

La Resolución del Parlamento Europeo de 12 de junio de 2018 reconoce y solicita a los estados miembros el impulso del sector asistencial infantil, paralelo al educativo, dada la importancia que este tiene para facilitar la conciliación laboral y familiar. Las escoletas y centros asistenciales para personas dependientes llevan a cabo un papel esencial, ya que contribuyen a la conciliación laboral y familiar y cuentan con las infraestructuras adecuadas y profesionales con la titulación, capacitación y competencias necesarias para ofrecer servicios de cuidado con garantías, tanto en la atención de menores como de personas mayores o dependientes.

Es necesario reconocer que la falta de sintonía entre estas dos facetas, esto es, la vida personal y la vida laboral, tiene un impacto negativo y hay que incidir en que ambos espacios entran en conflicto de manera severa, dada la atribución de roles asignados tradicionalmente a cada sexo. En el espacio de la vida privada se encuentran las funciones de cuidado y atención en el ámbito familiar, históricamente cubiertas por las mujeres, hasta el punto de suponer un serio inconveniente para su incorporación al mundo del trabajo y también para su participación y promoción en este ámbito, lo que podrá afectar a su decisión de tener hijos. En este sentido, con las medidas que se impulsan, además de los objetivos expuestos, se coadyuvará a favorecer el fomento de la natalidad y la reversión de la tasa de envejecimiento de la población, lo cual afectará, sin duda, y facilitará el relevo generacional.

## II

Por otro lado, junto a medidas de apoyo a la conciliación y corresponsabilidad familiar, es necesario hacer referencia a la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres de las Illes Balears, y la normativa estatal relacionada con la equiparación retributiva de todas las personas trabajadoras desarrollada con los Planes de igualdad, actualmente de cariz obligatorio para empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, o aquellas en que así lo establezca un convenio colectivo o bien haya sido así requerido por la Inspección de Trabajo.

De este modo hay que incidir en la erradicación de diferencias entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de uno y otro sexo, calculada en base a la diferencia mediana entre los ingresos brutos por hora del conjunto de todas ellas.

Este tipo de situaciones requieren la investigación necesaria que permita determinar la dimensión y los factores que los afectan, así como proponer las medidas correctoras que, en función de los análisis y los diagnósticos adecuados, reviertan también en un eficaz aprovechamiento de las aptitudes y del talento de todas las personas trabajadoras; incidiendo en mujeres especialmente muy formadas, segundos se desprende de las últimas estadísticas sobre esta materia, por lo cual su contribución al crecimiento y a la competitividad es fundamental.

Es necesario, por tanto, identificar las causas que provocan desigualdades retributivas y promover medidas, tanto en el ámbito público como en el privado, encaminadas a la reducción progresiva de esta diferencia no justificada. Aspectos como por ejemplo un mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres y la mayor presencia de hombres en lugares de dirección y en trabajos cualificados se tiene que ir corrigiendo con las medidas correspondientes que permitan a las mujeres tener las mismas oportunidades laborales en cuanto al acceso a un puesto de trabajo y a la promoción en la carrera profesional. El fomento de la conciliación laboral, personal y familiar y de la corresponsabilidad contribuirá, así mismo, al objetivo de eliminar la discriminación retributiva.



Tanto el fomento de la corresponsabilidad como la promoción de la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones y la intervención en el ámbito educativo son algunas de las herramientas que constituyen instrumentos imprescindibles para la corrección de discriminaciones retributivas. La concienciación social sobre la correcta valoración y descripción de los puestos de trabajo es un aspecto fundamental para conseguir la efectiva igualdad real a todos los niveles. Es necesario promover el empoderamiento de las mujeres mediante medidas concretas, así como la sensibilización general sobre la necesidad de una sociedad más igualitaria, para que las mujeres puedan promocionar en sus carreras profesionales, romper el llamado techo de vidrio y poner fin a los obstáculos y las situaciones de desigualdad ante la promoción profesional.

Todas estas cuestiones han sido abordadas, con carácter global y transversal, por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en base a la Constitución Española, que en el artículo 14 prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato: la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a la ocupación, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 2004/113/CE sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Por su parte, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de trabajo y ocupación, ha refundido varias normas en la materia.

### III

En el ámbito de la comunidad autónoma de las Illes Balears, la Administración autonómica, en virtud de los artículos 16 y 17 del Estatuto de Autonomía ha fomentado políticas de apoyo a la familia y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en colaboración con las entidades que integran el diálogo social en nuestra Comunidad. En este sentido, hay que mencionar la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres; la Ley 8/2018, de 31 de julio, de apoyo a las familias; el Acuerdo de 22 de febrero de 2016, por el que el Gobierno de las Illes Balears y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma firmaron el documento de bases del Pacto por la competitividad, la ocupación de calidad y el progreso social en las Illes Balears, o el Decreto 11/2016, de 4 de marzo, de creación de las mesas integrantes del proceso de diálogo social del Pacto por la competitividad, la ocupación de calidad y el progreso social de las Illes Balears.

Por otro lado, se han constituido varios órganos de estudio, participación y asesoramiento en materia de igualdad de género, ya consolidados en las Illes Balears, como por ejemplo la Comisión para la Igualdad de Género, como órgano encargado de coordinar las políticas y los programas que desarrollan las administraciones autonómica, insular y local en materia de igualdad de mujeres y hombres. Esta comisión se adscribe al Instituto Balear de la Mujer, organismo autónomo creado mediante la Ley 5/2000, de 20 de abril, que tiene como finalidades básicas elaborar y ejecutar las medidas necesarias para hacer efectivos los principios de igualdad del hombre y de la mujer, impulsar y promover la participación de la mujer en todos los ámbitos y eliminar cualquier forma de discriminación de la mujer en las Illes Balears.

Mediante el Decreto 12/2014, de 28 de febrero, se regulan la composición y las funciones de la Comisión de Igualdad y la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) como órganos responsables del impulso y la coordinación de la política en materia de igualdad en relación con el personal de servicios generales y de la vigilancia de la ejecución y del seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales).

El 3 de mayo de 2021 el Consejo de Gobierno aprueba el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (servicios generales) del periodo 2021-2024, y el 27 de marzo de 2024 se constituye la mesa de trabajo con los agentes sociales y económicos más representativos de las Illes Balears.

La corresponsabilidad ha de desarrollarse a través de medidas dirigidas a favorecer la asunción igualitaria de obligaciones familiares, como podrán ser el cuidado y la atención de las personas con discapacidad o en situación de dependencia, lo que tendría que tener un reflejo positivo en la tasa de natalidad. Así mismo, la mejora de las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral, facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad, son algunas de las vías necesarias para reducir y eliminar la discriminación retributiva. Del mismo modo, un modelo educativo que integre la igualdad entre mujeres y hombres favorece el cambio necesario de mentalidades y estereotipos hacia un reparto igualitario de responsabilidades familiares y de las oportunidades en el mercado laboral.

Los poderes públicos tienen que impulsar medidas que garanticen el derecho a conciliar la vida personal, familiar y laboral, con el objetivo de desarrollar una sociedad más igualitaria y justa. La aplicación de medidas de conciliación e igualdad garantiza un entorno favorable para el libre desarrollo de las personas y de las familias, mejora su calidad de vida y favorece, al mismo tiempo, un mejor clima laboral, lo que, sin duda, redundará en la reducción de las tasas de absentismo y estrés laboral. Por eso, la implantación de políticas de igualdad y conciliación en las empresas influirá en la mejora de su organización y gestión, lo que se reflejará en la productividad de estas.

Esta Ley, en conformidad con el expuesto, quiere reforzar y posar especial énfasis en el reconocimiento del derecho a la conciliación de las personas y las familias, en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y en la eliminación de la discriminación retributiva, e impulsar un



conjunto integrado de medidas adaptadas a las necesidades reales que piden la sociedad y las personas trabajadoras para hacer efectivos estos objetivos.

Esta Ley se guía por los principios de libertad, igualdad de trato, corresponsabilidad, cooperación, transversalidad, concienciación, sensibilización social, de igualdad en las relaciones laborales, participación y perspectiva de género recogidos en el título preliminar, para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través de la conciliación, la corresponsabilidad y la eliminación de la discriminación retributiva.

El Estatuto de Autonomía de las Illes Balears en el artículo 17 prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo y establece que las administraciones públicas, según la Carta de Derechos Sociales, han de velar en todo caso por que mujeres y hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo, y tienen que garantizar que lo hagan en igualdad de condiciones. A tal efecto, hay que garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral.

El derecho a la no-discriminación por razón de género que recoge el artículo mencionado se tiene que proyectar en el ejercicio de la competencia exclusiva en materia de políticas de género, que según el artículo 30.17 del Estatuto de autonomía le corresponde a esta comunidad.

Del mismo modo, el apartado 16 del mismo artículo prevé la competencia exclusiva de la comunidad en materia de protección social de la familia, conciliación de la vida familiar y laboral.

La Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, constituye el marco jurídico para desarrollar las políticas dirigidas a la promoción de la igualdad.

El artículo 35 de esta Ley establece medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito económico y laboral. Entre ellas, llevar a cabo políticas de fomento de la ocupación y la actividad empresarial que impulsen la presencia de mujeres y hombres en el mercado laboral con una ocupación de calidad y una mejor conciliación de la vida laboral, familiar y personal. El Gobierno de las Illes Balears desarrollará las medidas de acción positiva destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades y la superación de las situaciones de segregación profesional, tanto vertical como horizontal, así como las que impliquen desigualdades retributivas.

Así mismo, el artículo 24 señala que se tienen que establecer condiciones especiales respecto a la ejecución de los contratos que se formalicen, con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

#### IV

Esta Ley consta de parte expositiva (Exposición de motivos) y parte dispositiva, dividida en dos títulos (título I y II, divididos en dos capítulos), con un total de 24 artículos, tres disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

El título I comprende disposiciones de tipo general (capítulo I) y disposiciones relativas a la transversalidad de la Ley y a la creación de los órganos de participación (capítulo II).

El título II, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para la corresponsabilidad, se divide en dos capítulos: el primero en lo referente a las medidas en el ámbito público, y el segundo en el sector privado. Cada uno de los capítulos acaba con un artículo relativo a la lucha contra la discriminación retributiva.

La Ley prevé la promoción de medidas relacionadas con la racionalización de espacios y tiempos de trabajo y la implantación de programas y servicios.

Así mismo, dedica varios artículos a la conciliación en el ámbito público e impulsa medidas como estadísticas y estudios desagregados por sexo sobre la situación y las necesidades de conciliación. También se incluyen en materia de contratación pública y de subvenciones, cláusulas sociales o criterios de valoración que tengan cuenta medidas de conciliación. Del mismo modo, la Ley prevé la existencia de un régimen de medidas tributarias vinculadas al fomento de la conciliación personal, familiar y laboral.

Igualmente, se da relevancia al fomento de medidas en el ámbito de la ocupación pública, se garantiza el ejercicio del derecho a compatibilizar el trabajo con la vida personal y familiar, y se prevén actuaciones en el ámbito educativo y en el ámbito de los servicios sociales.

El capítulo II del título I de la Ley se refiere al impulso de medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el sector privado, para lo que se prevé la colaboración de los agentes sociales y económicos más representativos, en el marco del Consejo del Diálogo Social de las Illes Balears.

V

Las disposiciones de esta Ley se ajustan a los principios de buena regulación previstos en el artículo 139.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En virtud de los principios de necesidad y eficacia, es fácil señalar el interés general de su objeto, dirigido a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en el ámbito público como en el privado, a fin de garantizar las mismas oportunidades para mujeres y hombres en la atención de sus responsabilidades personales y familiares, así como en su vida laboral, especialmente, en materia retributiva.

Del mismo modo, en cumplimiento del principio de eficiencia, esta Ley evita a sus destinatarios cargas administrativas innecesarias para el logro de su objetivo.

En atención a primeros de seguridad jurídica, hay que señalar que esta Ley se adopta en el ejercicio de las competencias atribuidas a la Administración de la Comunidad en este ámbito y es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea.

En conformidad con el principio de proporcionalidad, la Ley contiene la regulación imprescindible para la obtención de los beneficios y las prestaciones cuyo reconocimiento regula, y respeta los trámites esenciales del procedimiento administrativo común.

En aplicación del principio de transparencia, se ha publicitado la consulta previa durante el proceso de elaboración de la norma, a través del portal de transparencia y participación ciudadana de la Administración de la Comunidad «Govern Obert». Igualmente, el texto de la Ley ha sido presentado el 6 de junio de 2024 en la Mesa de Diálogo Social compuesta por los miembros del Gobierno de las Illes Balears y las asociaciones sindicales y patronales más representativas.

En aplicación de los principios de calidad y simplificación, no recogidos en el artículo mencionado de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, pero sí en la Ley 4/2011, de 31 de marzo, de la buena administración y del buen gobierno de las Illes Balears; de acuerdo con el artículo 49.1 de la Ley 1/2019, de 31 de enero, del Gobierno de las Illes Balears, hay que señalar que se han seguido tanto las instrucciones generales sobre el procedimiento para el ejercicio de la iniciativa legislativa del Gobierno, aprobadas por el Consejo de Gobierno de 28 de diciembre de 2004, como las directrices de técnica legislativa del Gobierno de las Illes Balears, aprobadas mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 29 de diciembre de 2000, por el que se aprueban las directrices sobre la forma y la estructura de los anteproyectos de ley.

Además se ha contado con la participación de las entidades locales con competencias en servicios sociales, como también con las entidades del tercer sector y, finalmente, se ha facilitado la participación en su elaboración de la sociedad en general, a través del portal de transparencia y participación ciudadana de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears «Govern Obert».

En su virtud, en el marco de distribución de competencias establecidas en la Constitución y en el Estatuto de autonomía las Illes Balears y consultado el Consejo Económico y Social de las Illes Balears, se dicta esta Ley en ejecución de las competencias exclusivas previstas en el artículo 30, apartados 13 a 17, del Estatuto de autonomía de las Illes Balears.

## TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

### Capítulo I Objeto, principios y objetivos

#### Artículo 1 Objeto y finalidad

Esta Ley tendrá por objeto promover la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que permitan, fundamentalmente, compatibilizar la vida privada de las personas trabajadoras con su tiempo de trabajo remunerado, para facilitar el desarrollo de su proyecto vital y garantizar las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres en la atención de sus responsabilidades personales y familiares y su tiempo de ocio, así como en su vida laboral.

Así mismo, será objeto de esta Ley el impulso de medidas dirigidas a procurar la implantación general de los planes de igualdad establecidos por la normativa vigente poniendo en valor el desarrollo de la carrera profesional de todas las personas trabajadoras, al incorporar de manera sistemática y transversal la perspectiva del derecho a la conciliación de todas las personas trabajadoras en las entidades públicas y privadas, y con la finalidad última de eliminar las diferencias retributivas derivadas, entre otras, del derecho a conciliar la vida laboral y familiar de hombres y mujeres.



## Artículo 2

### Ámbito de aplicación

Esta Ley será aplicable, con el alcance que se prevé, tanto en el ámbito del sector público de la comunidad autónoma de las Illes Balears como en el ámbito del sector privado, y tendrá por destinatarios finales los ciudadanos y ciudadanas de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

## Artículo 3

### Definiciones

A efectos de esta Ley, se entenderá por:

- a) Conciliación de la vida familiar, personal y laboral. El derecho a compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre de cada persona, y hace referencia al conjunto de medidas tendentes a facilitar la armonía entre la vida laboral, personal y familiar de la ciudadanía en función de los usos del tiempo y su distribución.
- b) Corresponsabilidad. El necesario reparto equilibrado de las tareas domésticas y de atención entre mujeres y hombres, de forma que permita a las personas que integran el hogar familiar disponer por igual de tiempo y oportunidades para el trabajo, la formación, la promoción personal y la participación social.
- c) Responsabilidad social. El compromiso de agentes sociales y entidades públicas y privadas de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y la corresponsabilidad en el reparto de tareas, que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales.
- d) Igualdad en el ámbito laboral. La que promueve las condiciones necesarias para garantizar, entre otros extremos, el desarrollo de una vida laboral igualitaria entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito de las condiciones laborales básicas como para la promoción profesional, la formación para la promoción en la ocupación, la corresponsabilidad en el uso de los permisos laborales para la conciliación y la estabilidad en la ocupación.
- e) Discriminación retributiva. Desde la perspectiva de esta Ley, y con el fin de fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar de mujeres y hombres, se maneja este concepto en los términos del principio de igual retribución por trabajo de igual valor establecidos en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, siendo discriminación retributiva la que se produzca según el especificado en el artículo 6 b) y concordantes sin justificación.

## Artículo 4

### Principios rectores

Todas las medidas que se adopten en la comunidad autónoma de las Illes Balears de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como para la eliminación de las diferencias retributivas relacionadas con la conciliación, tanto en el ámbito público como en el privado, tendrán que regirse por los principios rectores siguientes:

- a) Principio de libertad. Se tendrá que reconocer y facilitar siempre la libertad de decisión y de organización de la vida personal y familiar.
- b) Principio de responsabilidad pública. Las diferentes administraciones públicas con competencia en esta materia tendrán que impulsar las medidas y actuaciones públicas dirigidas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y a la eliminación de la discriminación retributiva.
- c) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se tendrá que garantizar la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el acceso, el mantenimiento y la promoción laboral, y en aquellos ámbitos que incidan directamente sobre el marco de esta Ley.
- d) Principio de corresponsabilidad. Hay que promover la implicación de los hombres y las mujeres en el cuidado, la atención y la educación de los hijos e hijas, en el cuidado de familiares dependientes y en las tareas del hogar y el cumplimiento de obligaciones familiares, con acciones que impulsen activamente la conciliación y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- e) Principio de transversalidad. Las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a la corresponsabilidad y a la eliminación de las desigualdades de género en el ámbito laboral tendrán que integrarse en el conjunto de las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas de la Comunidad, y alcanzar todos los ámbitos donde se desarrolla la vida y la actividad de las personas y familias de las Illes Balears.
- f) Principio de cooperación. Se tendrá que procurar la integración de esfuerzos y recursos en el diseño, el desarrollo y la implantación de las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de eliminación de la discriminación retributiva, fomentando la colaboración pública y privada.
- g) Principio de concienciación y sensibilización social. Hay que fomentar la sensibilización social sobre la necesidad de compatibilizar las obligaciones personales, familiares y laborales, y sobre la adopción de actuaciones frente a la discriminación retributiva.
- h) Principio de protección y cuidado a las familias en situación de protección especial. Se tendrá que promover la atención de las personas en situación de necesidad de mayor protección de acuerdo con lo que prevé la Ley 8/2018, de 31 de julio, de apoyo a las





familias, en atención a su derecho fundamental de protección y cuidado.

i) Principio de igualdad en las relaciones laborales para la eliminación de las diferencias salariales no justificadas. Se tendrá que promover la adopción de medidas por parte de las entidades públicas y privadas dirigidas a incorporar, de manera sistemática y transversal, medidas contra cualquier situación discriminatoria a nivel retributivo.

j) Principio de participación. Se tendrá que dar participación a los colectivos de mujeres, los agentes sociales, económicos, tecnológicos y las organizaciones sindicales, los colectivos del tercer sector y el Observatorio de Igualdad en la planificación de políticas y su desarrollo.

## Artículo 5

### Objetivos

Esta Ley tendrá como principales objetivos:

a) Crear las condiciones necesarias para garantizar el libre desarrollo de la vida personal y familiar, así como el acceso, la permanencia y la promoción laboral de las personas, incluyendo las que tengan responsabilidades familiares.

b) Atender las características especiales que se den en las diferentes modalidades de familia, sin ningún tipo de discriminación y con especial atención a las familias con necesidades de mayor protección.

c) Promover medidas para la permanencia y la promoción laboral, especialmente, ante situaciones de diferencia salarial discriminatoria entre mujeres y hombres.

d) Mantener una red pública de plazas para la atención de menores, dirigida a favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

e) Impulsar una oferta flexible y variada de servicios y centros de atención a la gente mayor, las personas en situación de dependencia y las personas con discapacidad.

f) Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar para el cuidado y atención de menores y de personas dependientes y/o con discapacidad, así como el reparto equilibrado de las obligaciones familiares.

g) Crear las condiciones necesarias para el ejercicio de la crianza positiva y promover el desarrollo y el cuidado de los hijos e hijas, con igual participación de los dos progenitores.

h) Incentivar, en los sectores público y privado, la adopción de medidas que impulsen la igualdad de oportunidades, especialmente, de las relacionadas con el espacio y el tiempo de trabajo, la racionalización de horarios y turnos y la flexibilización horaria, que permitan compatibilizar la vida personal, familiar y laboral, y, si procede, medidas dirigidas a eliminar la discriminación retributiva.

i) Sensibilizar, con la colaboración de los agentes económicos y sociales, sobre la importancia del apoyo a las personas y familias en el ejercicio del derecho a la conciliación y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, así como sobre la eliminación de la discriminación retributiva.

j) Potenciar los desarrollos tecnológicos, el *big data* y la I+D+I que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la eliminación de la discriminación retributiva. Fomentar la simplificación administrativa transversal para el ejercicio de los derechos y principios reconocidos en esta Ley.

k) Fomentar la inclusión de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la negociación colectiva.

l) Impulsar acciones y programas de formación dirigidos a reducir la brecha digital.

## Capítulo II

### Transversalidad y órganos de participación

## Artículo 6

### Transversalidad

1. Todos los órganos de Gobierno de las Illes Balears con competencia en cualquier de las materias afectadas por esta Ley tendrán que tener una implicación directa y continuada en su aplicación; para lo que se tendrá que articular un sistema que permita la comunicación y colaboración permanente entre ellos, especialmente en los ámbitos familiar, laboral, educativo, sanitario, judicial, de igualdad y de servicios sociales.

2. En particular, el Gobierno de las Illes Balears, a través de los departamentos competentes, tendrá que proveer actuaciones de cooperación con los municipios, consejos insulares y otras instituciones públicas; la colaboración con los organismos y las entidades privadas, así como con los agentes sociales más representativos, a fin de promover y fomentar la participación en las actuaciones de conciliación, corresponsabilidad y contra la discriminación retributiva.

## Artículo 7

### Colaboración, cooperación y coordinación

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá que fomentar la colaboración, cooperación y coordinación con las

entidades que integran el resto del sector público de la comunidad, a fin de promover la adopción de medidas destinadas a apoyar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la eliminación de la discriminación retributiva.

Se fomentarán los espacios de diálogo y consenso con todos los agentes implicados, a fin de impulsar medidas de conciliación ajustadas a nivel territorial y sectorial.

#### **Artículo 8** **Estadísticas, estudios y proyectos**

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears, en el ámbito de sus competencias, tendrán que velar por que en las estadísticas, las encuestas y la recogida de datos que se hagan, se incluya sistemáticamente la variable de sexo para que posibilite un mejor conocimiento de las diferencias existentes en las situaciones, condiciones y necesidades de las familias, así como de los factores que puedan impedir el ejercicio del derecho a la conciliación personal, familiar y laboral en la forma establecida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres de las Illes Balears.
2. Igualmente, se tendrán que promover proyectos y estudios destinados a aplicar nuevas modalidades de gestión eficiente y de usos racionales del tiempo de trabajo por parte de las administraciones y universidades públicas, las empresas y el resto de entidades privadas, especialmente en el sector de servicios, en atención a su mayor tasa de feminización laboral.
3. Así mismo, se tendrán que impulsar estudios del impacto del teletrabajo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como en la proyección y promoción profesional de las personas trabajadoras.

#### **Artículo 9** **Sensibilización**

1. Las administraciones públicas de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en el ámbito de sus competencias, tendrán que llevar a cabo campañas de información y sensibilización destinadas a concienciar la sociedad, hombres y mujeres, sobre los beneficios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad.
2. Con cuyo objeto, se tendrá que promover el cambio educacional en los roles y estereotipos vinculados al reparto de tareas domésticas, el cuidado de menores y familiares dependientes o con discapacidad y el ejercicio de profesiones ejercidas principalmente o tradicionalmente por las mujeres.
3. Así mismo, hay que concienciar la sociedad de las nuevas posibilidades de conciliación familiar y laboral que ofrece la transformación digital de la economía.
4. De igual manera, se tendrá que fomentar que el conjunto de medios de comunicación desarrollen un papel activo en la difusión de la conciliación y la corresponsabilidad como instrumentos que promueven la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
5. En el mismo sentido, se tendrá que impulsar la difusión pública de buenas prácticas de las administraciones públicas, empresas y entidades sobre la duración de la jornada laboral y la racionalización de los horarios, así como de las medidas contenidas en los planes de igualdad de las empresas en materia de conciliación y corresponsabilidad.
6. Igualmente, se tendrá que proporcionar a las personas interesadas información completa sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral existentes, así como de los programas y las ayudas dirigidos a facilitar la corresponsabilidad previstos en la Ley, a través de los medios y los recursos habilitados a tal efecto.
7. Se fomentará la realización de campañas de sensibilización general referida a universalizar el cuidado y la conciliación identificando públicos determinados para fomentar las medidas que establece esta Ley para colectivos como por ejemplo jóvenes, mayores y otros.

#### **Artículo 10** **Planificación autonómica y local**

1. El Gobierno de las Illes Balears tendrá que aprobar planes autonómicos periódicos, con carácter quinquenal, en colaboración con los agentes económicos y sociales, así como con las administraciones públicas locales, en el ámbito de sus competencias.

El plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral tendrá que recoger de manera sistemática, para cada periodo de vigencia, los objetivos, las actuaciones y las medidas concretas y específicas que, dentro del marco normativo aplicable en cada momento, se hayan consensuado.

La elaboración del plan autonómico tendrá que contener un estudio diagnóstico en materia de conciliación y corresponsabilidad en las Illes Balears, a fin de conocer la situación de partida y las necesidades que hay en este ámbito.



2. Los municipios de más de 20.000 habitantes y los consejos insulares, en coherencia con la planificación autonómica y de manera coordinada con esta, tendrán que aprobar periódicamente, con la colaboración del diálogo social local, si procede, planes para fomentar la conciliación y la corresponsabilidad familiar en el ámbito de sus competencias, así como para eliminar la discriminación retributiva.

#### **Artículo 11**

##### **Órgano de seguimiento de las medidas**

La consejería con competencias en materia de trabajo, a través de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, será la responsable del seguimiento y el impulso de las medidas de apoyo que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de eliminación de la discriminación retributiva, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

#### **Artículo 12**

##### **Participación y asesoramiento**

1. Se creará, dentro de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, un órgano colegiado adscrito a la Consejería con competencias en materia de trabajo: el Comité de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de eliminación de la discriminación retributiva.

2. El Comité tendrá como funciones la elaboración del plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; el análisis del diagnóstico de situación y el seguimiento de las medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y de la eliminación de la discriminación retributiva, la evaluación de sus resultados, así como la propuesta de actuaciones de mejora en esta materia.

3. El Comité estará compuesto por representación de las administraciones públicas con competencias en el ámbito de esta Ley y por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de las Illes Balears con la distribución de componentes establecida en el artículo 3.2 de la Ley 2/2011, de 22 de marzo, por la que se regula la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la comunidad autónoma de las Illes Balears, y la composición de los artículos 2.3.b) y c) del Decreto 47/2012 de 8 de junio por el que se crea la Mesa Social Tripartita de las Illes Balears.

4. La composición, organización y funcionamiento del Comité tendrá que ser objeto de despliegue reglamentario.

## **TÍTULO II**

### **Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para la corresponsabilidad**

#### **Capítulo I**

##### **Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y para la corresponsabilidad en el ámbito público**

#### **Artículo 13**

##### **Acciones de fomento de la conciliación personal, familiar y laboral**

1. En el marco de la normativa en materia de subvenciones, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá que promover, dentro de las posibilidades presupuestarias, la concesión de ayudas para el desarrollo de actuaciones y programas que faciliten la conciliación personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, entre otros:

- a) Acciones dirigidas a favorecer la reincorporación de la mujer al trabajo después de la suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda, acogida o cuidado de menor.
- b) Ayudas a entidades privadas que introduzcan dentro de su convenio colectivo, pacto de empresa o plan de igualdad, medidas que establezcan mecanismos referidos a la racionalización de los horarios, la reordenación o flexibilización de los tiempos de trabajo y las jornadas, en nombre de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras que dependen.
- c) Ayudas para el fomento de la contratación de personas desocupadas para sustituir personas trabajadoras que se encuentren, o bien en situación de reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijo o hija o familiar hasta segundo grado, o bien en suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia, o en otras situaciones relacionadas con la lactancia, la maternidad, la paternidad, la adopción o la acogida, así como en los otros supuestos de atención a personas dependientes previstos por la legislación vigente.

2. Las administraciones públicas de las Illes Balears incorporarán a las bases reguladoras de las subvenciones, así como a las convocatorias correspondientes, la valoración de actuaciones dirigidas a la consecución efectiva de la conciliación de la vida laboral y familiar, así como a la corresponsabilidad, excepto en los casos en que, por la naturaleza de la subvención, de los solicitantes o del sector productivo, esté justificada no incorporarla.



#### **Artículo 14**

##### **Contratación pública**

En el marco de la legislación de contratos del sector público, los órganos de contratación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y el sector público instrumental, tendrán que promover la adopción de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el desarrollo de su carrera profesional, siempre que estén vinculadas al objeto del contrato.

#### **Artículo 15**

##### **Medidas fiscales**

1. Las administraciones públicas de la comunidad autónoma de las Illes Balears tendrán que promover medidas tributarias vinculadas a la conciliación personal, familiar y laboral y a la corresponsabilidad en el ámbito competencial correspondiente, en coordinación con las políticas sectoriales y con la integración de estas medidas en el conjunto de las políticas públicas. Los beneficios fiscales tendrán entre los objetivos prioritarios la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que describe esta Ley.

2. En particular, el Gobierno de las Illes Balears tendrá que promover la inclusión de exenciones y bonificaciones en las tasas y los precios públicos de su competencia que graben servicios o actividades relacionados con la conciliación personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, para las diversas modalidades de familia de atención prioritaria previstas en el artículo 17. Así mismo, tendrá que fomentar la inclusión de deducciones fiscales en tributos propios y cedidos, especialmente en el tramo autonómico del impuesto sobre la renta de las personas físicas, vinculadas a la conciliación personal, familiar y laboral y a la corresponsabilidad y, en concreto, que fomenten:

- a) La compensación de los gastos derivados de la atención a los menores hasta los tres años de edad en las escuelas, los centros infantiles o el domicilio familiar.
- b) La compensación de los gastos derivados de el cuidado y la atención de personas mayores y/o en situación de dependencia, concretamente los gastos efectuados en servicios de atención en centros asistenciales o en el mismo domicilio familiar.

3. Igualmente, las administraciones locales de las Illes Balears podrán incluir exenciones y bonificaciones en las tasas y los precios públicos de su competencia.

#### **Artículo 16**

##### **Actuaciones en el ámbito de la ocupación pública**

1. En el marco de la normativa sobre ocupación pública, la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá que garantizar la efectividad de los principios de igualdad, conciliación de la vida laboral, personal y familiar y corresponsabilidad entre el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma. Para lo cual:

- a) Tendrá que promover la adaptación de la normativa autonómica reguladora de permisos y licencias relacionados con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, para incentivar el uso equilibrado por hombres y mujeres, para reducir la diferencia existente en el goce de manera mayoritaria por parte de las mujeres de esta modalidad de excedencia.
- b) Tendrá que impulsar la aplicación de horarios racionales y la adopción de medidas de flexibilización horaria, compatibles, en todo caso, con el desarrollo correcto del servicio, para facilitar la conciliación de su personal con responsabilidades familiares.
- c) Tendrá que fomentar el establecimiento de sistemas de cómputo de tiempos efectivos de trabajo más amplios y flexibles, de forma que se permita adaptar los horarios, dentro de los márgenes permitidos por la normativa vigente, tanto al volumen de trabajo que haya en la unidad como las necesidades de conciliación personales y familiares.
- d) Tendrá que facilitar el acceso al teletrabajo y otras fórmulas de trabajo no presencial con el apoyo de las nuevas tecnologías, para los supuestos en que las características y funciones del puesto de trabajo lo permitan y siempre que sea compatible con la consecución de los objetivos laborales previstos, sin que esto suponga una sobreextensión de la jornada laboral a través de medios tecnológicos.
- e) Tendrá que desarrollar programas experimentales para mejorar la organización y racionalización del tiempo de trabajo con el fin de favorecer la conciliación.
- f) Tendrá que fomentar el desarrollo de cursos en el mismo centro de trabajo y a través de formación a distancia con las nuevas tecnologías para el personal empleado público, dentro del horario laboral, siempre que sea posible.
- g) Tendrá que programar actividades de formación en materia de conciliación y corresponsabilidad destinadas al personal empleado público.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá que promover el desarrollo de las medidas de conciliación previstas en el apartado anterior por el resto de administraciones públicas de la comunidad.

## Artículo 17

### Actuaciones en el ámbito comunitario

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en el marco de la normativa en materia de educación, tendrá que promover actuaciones para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad de personas y familias de las Illes Balears, mediante las siguientes medidas:

- a) Actuaciones que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral consistentes en la flexibilización de los horarios de apertura desde la finalización de las actividades docentes durante los días lectivos en los centros educativos públicos, incluyendo los centros de educación especial públicos y fomentándolo en aquellos sostenidos con fondos públicos, y que cuenten con personal específico para desarrollar estas actividades, de acuerdo con la normativa vigente en relación con la organización y la gestión de centros, así como en relación con los derechos del menor.
- b) Actuaciones dirigidas a la atención de niñas y niños durante los periodos de vacaciones y los días no lectivos, atendiendo sus características y circunstancias personales, con horarios adaptados a la realidad social y laboral de las familias, en colaboración con las entidades locales.
- c) Llevar a cabo acciones para fomentar un reparto más equilibrado de los usos del tiempo y la corresponsabilidad, en el marco de los programas de educación para la igualdad de oportunidades.
- d) Intensificar, en función de las necesidades, la apertura de centros públicos de educación especial los días laborables no lectivos y las vacaciones de verano, para favorecer el relevo y la conciliación de las familias con hijos o hijas que presenten necesidades educativas especiales, todo esto mediante los programas pertinentes dotados de personal específico.
- e) Actuaciones de formación del profesorado en igualdad y corresponsabilidad, al facilitarles los permisos necesarios en horario laboral y sin afectar el horario de docencia directa, con el objetivo que haya una transmisión de valores en igualdad, del reparto equilibrado de tareas y responsabilidades familiares.
- f) En el ámbito del sistema educativo, impulsar la incorporación y mejora de la conciliación corresponsable a través de los materiales, actividades y formaciones elaborados sobre este tema.
- g) Para facilitar la conciliación en determinadas circunstancias que sean requeridas y en consenso con la comunidad educativa, dotar los centros de los recursos necesarios para atender adecuadamente el alumnado de manera coordinada y en colaboración con otras administraciones o entidades públicas o privadas sin ánimo de lucro, instituciones o asociaciones.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá que promover el desarrollo de las medidas de conciliación previstas en el apartado anterior por el resto de administraciones públicas de la comunidad:

- a) Tendrá que promover, de manera conjunta con las administraciones locales (ayuntamientos), la apertura de los centros escolares fuera del horario lectivo para el uso de los espacios siguientes: patios, pistas deportivas, salones de actos y el acceso a los baños.
- b) Durante el periodo escolar, de septiembre a junio, la apertura puede llevarse a cabo en horario de tarde y en sábado.
- c) En el periodo de vacaciones escolares (Navidad, Pascua y verano) la apertura tendrá que llevarse a cabo en horario por la mañana y/o tarde.
- d) Hay que dar respuesta a las necesidades de las familias para reducir desigualdades y hacer posible la necesaria conciliación horaria.

## Artículo 18

### Actuaciones en el ámbito de los servicios sociales

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá que crear y reforzar determinados servicios que tienen un especial impacto en la hora de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente los destinados a menores, personas grandes, personas con discapacidad y/o dependencia, mediante las siguientes actuaciones:

- a) El fomento de una red de centros de día y residenciales, programas de estancia diurna, unidades de convalecencia sociosanitaria, programas de relevo familiar, teleasistencia avanzada y servicio de ayuda a domicilio, entre otros, dentro de la red de responsabilidad pública, adecuados y flexibles a las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral.
- b) Promover la creación de plazas para menores de cero a tres años y mantener una red pública que preste servicios de atención a menores de tres años, con criterios sociales tanto en el acceso como en la fijación de la contraprestación económica por estos servicios, teniendo en cuenta aquellos con necesidades educativas especiales.
- c) La implantación de programas dirigidos a formación, descanso y cuidado de la salud de la persona cuidadora de personas dependientes o con discapacidad.
- d) El desarrollo de actividades de ocio y convivencia intergeneracional.
- e) El fomento de las actividades de voluntariado que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias de las Illes Balears, sin que en ningún caso su trabajo pueda sustituir las medidas que competen a las administraciones públicas de la comunidad, en el marco de la legislación sobre voluntariado.
- f) La implementación de actuaciones de sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral.



- g) El fomento de la resolución de conflictos familiares por motivos de conciliación a través de la mediación.
- h) El apoyo de programas del tercer sector relacionados con la conciliación y el cuidado de menores, personas grandes y personas con discapacidad.
- i) Impulsar, dentro de las funciones de la prestación de asistencia personal, las de apoyo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para situaciones concretas.
- j) El desarrollo de programas de atención a menores, personas dependientes y personas con discapacidad, que cubran la necesidad de atención en situaciones puntuales.
- k) El fomento de ayudas para familias vulnerables para la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

2. Específicamente, en el marco de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá que fomentar medidas de atención y cuidado en la primera infancia dirigidas a menores con edad inferior a la exigida para acceder al segundo ciclo de educación infantil, cuyos progenitores, las personas tutoras o las acogedoras tengan la necesidad de conciliar su vida familiar y laboral, con flexibilidad de horarios de entrada y de salida.

Estas medidas de fomento podrán incluir subvenciones dirigidas a colaborar en la financiación de los gastos derivados de la utilización de servicios complementarios, de diferente naturaleza, de atención y cuidado de los menores o deducciones fiscales sobre el tramo autonómico del IRPF con esta finalidad.

### **Artículo 19**

#### **Programas de innovación**

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, con el fin de mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la eliminación de la discriminación retributiva:

- a) Tendrá que promover programas o actuaciones innovadores destinados a evaluar nuevas fórmulas de cuidado a menores, personas con discapacidad y personas dependientes.
- b) Tendrá que impulsar y secundar nuevas metodologías, herramientas y experiencias innovadoras en relación con las formas de trabajo, la racionalización de los horarios y la eliminación de la discriminación retributiva.
- c) Tendrá que apoyar a acciones dirigidas a la innovación tecnológica que repercutan en una mejor y mayor conciliación.
- d) Tendrá que impulsar convenios con las universidades para la investigación de nuevas metodologías, herramientas, productos, procesos y actuaciones que faciliten mediante estudios nuevas formas de conciliación y corresponsabilidad.
- e) Los programas de innovación previstos se tendrán que concebir a la luz del principio de simplificación administrativa, de forma que se fomente el acceso de manera ágil y transversal en todo el ámbito de aplicación de esta Ley.

### **Artículo 20**

#### **Acceso prioritario**

1. Las administraciones públicas de la comunidad autónoma de las Illes Balears, en el ámbito de sus respectivas competencias, tendrán que atender a las particularidades de las diversas modalidades de familia y promover el acceso prioritario de las familias numerosas, monoparentales, familias en riesgo social y víctimas de violencia machista, con personas en situación de dependencia o con personas con discapacidad, y familias en situación de vulnerabilidad económica, de acuerdo con la Ley 8/2018, de 31 julio, de apoyo a las familias, a las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que se adopten.

2. En las medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que desarrollen las administraciones públicas de la comunidad autónoma de las Illes Balears se tendrá que promover e incentivar la implicación, en términos de corresponsabilidad, de los hombres y las mujeres en sus responsabilidades progenitoras y/o de cuidado de familiares dependientes o con discapacidad, y la compatibilidad de los diferentes usos del tiempo para el desarrollo de sus proyectos de vida.

### **Artículo 21**

#### **Transparencia retributiva en el ámbito público**

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá que llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- a) Promover los medios necesarios para que las administraciones públicas de la comunidad y las entidades que dependen implementen acciones de transparencia respecto a las retribuciones percibidas por su personal, teniendo que hacer público un informe anual que contenga las justificaciones previstas en el artículo 6.b del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva.
- b) Incluir aspectos sociales en materia de conciliación y de eliminación de discriminaciones retributivas en sus relaciones con otras administraciones públicas o con entidades privadas, con las que concluya instrumentos jurídicos de colaboración o de fomento.
- c) Fomentar que las corporaciones de derecho público y las entidades privadas implementen acciones dirigidas a apoyar a la conciliación y a la transparencia retributiva de su personal, a fin de eliminar discriminaciones retributivas.
- d) Incluir en la estadística autonómica un apartado referido al análisis y el estudio de las situaciones que incidan en la eliminación de



desigualdades y discriminaciones retributivas en el ámbito laboral.

e) Combatir la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo incentivando la contratación de mujeres en los sectores donde están infrarrepresentadas y promoviendo la promoción profesional de estas, la participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación para la ocupación, en las prácticas laborales en entidades privadas y en toda actuación de inserción laboral que se lleve a cabo.

f) Incentivar las entidades privadas para que transformen los contratos indefinidos a tiempo parcial formalizados con mujeres en contratos a tiempo completo.

g) Aplicar programas específicos para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en la ocupación o autoempleo de mujeres con especiales dificultades o que pertenezcan a grupos vulnerables. Estos programas han de tener en cuenta medidas para facilitar la accesibilidad universal y la adaptabilidad del puesto de trabajo a las necesidades concretas.

h) Fomentar de manera específica, con acuerdo entre las partes, las medidas que promuevan la conciliación mediante la elaboración de planes de igualdad en las empresas de menos de 50 personas trabajadoras.

i) Velar por que en las administraciones públicas de la comunidad y en las entidades vinculadas a estas haya representación equilibrada entre mujeres y hombres en lugares de responsabilidad y participación paritaria en los diferentes órganos que las conformen, especialmente en los órganos superiores de dirección, en los de negociación, selección y valoración del personal, entre otros.

j) Incidir en la formación específica del personal orientador de los centros educativos para paliar la segregación ocupacional de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

k) Impulsar que las mujeres y los hombres se formen en estudios y profesiones donde haya infrarrepresentación por razón de género, con el fin de equilibrar su presencia en el ámbito laboral.

## Capítulo II

### Medidas para la conciliación y la corresponsabilidad en el sector privado

#### Artículo 22

##### Fomento de la igualdad y de la conciliación en las entidades privadas

1. La Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá que promover, en colaboración con los agentes sociales y económicos más representativos, en el marco del diálogo social de las Illes Balears, que las entidades privadas, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas que lleven a cabo actividades en el ámbito de la comunidad autónoma, adopten medidas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a impulsar la corresponsabilidad entre su personal. Con cuyo objeto:

a) Se tendrá que fomentar la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la negociación colectiva.

b) Hay que impulsar en las entidades privadas prácticas de gestión de recursos humanos que tengan en cuenta la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

c) Se tendrá que fomentar el desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la corresponsabilidad.

d) Hay que impulsar la elaboración y aplicación de planes de igualdad en las entidades privadas que prevean objetivos y medidas para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

e) Se tendrán que adoptar las medidas oportunas para facilitar la aplicación de horarios racionales y flexibles en las entidades privadas de las Illes Balears, para mejorar tanto su productividad como la satisfacción y optimización del clima laboral. Se fomentará, en colaboración con los agentes sociales y en el marco de diálogo social, la implantación de una bolsa de horas en las empresas como medida de fomento de la conciliación laboral y de la productividad, y se establecerán los horarios de sus personas trabajadoras de acuerdo con las necesidades, con una jornada flexible adaptada a los momentos de más actividad.

f) Hay que impulsar la promoción del teletrabajo y otras fórmulas de trabajo no presencial con el apoyo de nuevas tecnologías, sin que esto suponga una sobreextensión de la jornada laboral a través de medios tecnológicos, en las empresas y entidades que, por su sistema de producción u organización, permitan llevar a cabo toda o parte de la jornada fuera del entorno laboral.

g) Se tendrá que promover que las entidades privadas proporcionen a las personas trabajadoras servicios e instalaciones, como por ejemplo ludotecas u otros servicios de cuidado para menores, destinados a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en diferentes modalidades.

h) Se tendrá que potenciar el desarrollo de bancos de buenas prácticas que orienten las empresas y su personal en la implantación de medidas innovadoras de conciliación, y establecer mecanismos adecuados para hacerlas extensivas en el tejido empresarial a través de sus entidades representativas.

i) Hay que impulsar fórmulas de resolución extrajudicial de conflictos laborales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

j) Fomentar la autonomía horaria para compaginar la vida laboral con la vida familiar y personal de una manera compatible con la productividad de la empresa.

k) Fomentar la implantación y el mantenimiento de escoletes laborales.



2. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en colaboración con los agentes económicos y sociales en el marco del diálogo social, tendrá que llevar a cabo campañas específicas de información y sensibilización a las entidades privadas destinadas a promover la adopción en su seno de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3. La Administración tendrá que impulsar, en coordinación con los órganos competentes de la Administración General del Estado, el cumplimiento efectivo de la normativa de la legislación laboral relativa a los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y promover, si se tercia, nuevas actuaciones dentro de sus campañas de comprobación del reconocimiento de estos derechos.

### **Artículo 23**

#### **Reconocimientos**

La Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá que promover el reconocimiento público de las entidades privadas que presenten una actitud proactiva hacia la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y hacia la conciliación de la vida familiar y laboral.

A tal efecto, la Administración de la Comunidad tendrá que reconocer públicamente, por un lado, las mejores prácticas innovadoras y, por el otro, las mejores políticas empresariales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### **Artículo 24**

#### **Transparencia retributiva en el ámbito privado**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tendrá que promover, en colaboración con los agentes sociales y económicos, especialmente con las organizaciones más representativas, que las entidades privadas con sede en la comunidad adopten, en el seno de la negociación colectiva, si procede, actuaciones dirigidas a eliminar las discriminaciones retributivas que puedan guardar relación con la conciliación con el propósito de:

- a) Hacer en la clasificación profesional una valoración de los puestos de trabajo que lleve a la igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Establecer sistemas de acceso, selección y promoción transparentes y no discriminatorios.
- c) Combatir la segregación vertical y horizontal, impulsar la presencia de mujeres en lugares de responsabilidad y dirección, promover la paridad en los órganos de selección y participación, así como en los órganos de dirección de las empresas.
- d) Impulsar acciones de transparencia y buenas prácticas, vinculadas a la lucha contra las discriminaciones retributivas asociadas a la conciliación.
- e) Promover la presencia de las mujeres en los procesos de promoción profesional e impulsar la participación en los cursos de formación interna vinculados a la promoción.
- f) Adoptar medidas que favorezcan la corresponsabilidad y conciliación para combatir la discriminación retributiva asociada a la conciliación, especialmente en las ocupaciones de trabajo por turnos, turnos extendidos u otros supuestos similares.
- g) Fomentar la difusión y el uso de herramientas que permitan una mejor detección de la discriminación retributiva.
- h) Promover en la negociación colectiva sectorial la implantación de medidas sobre igualdad en aquellas empresas que, por su número de personas trabajadoras, no tienen la obligación de negociar en esta materia.

2. La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en colaboración con los agentes económicos y sociales correspondientes, tendrá que llevar a cabo campañas específicas de información, sensibilización y apoyo, destinadas a promover medidas tendentes a promover la transparencia retributiva y eliminar discriminaciones retributivas derivadas de los derechos a la conciliación de la vida laboral y familiar.

3. En el marco de la legislación del Estado y del Estatuto de Autonomía, el Gobierno de las Illes Balears, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tendrá que impulsar campañas de inspección dirigidas a verificar el cumplimiento de la normativa aplicable, especialmente, en materia de desarrollo y cumplimiento de los planes de igualdad, para intensificar las actuaciones en las competencias autonómicas en materia de ocupación, de relaciones laborales y de prevención de riesgos laborales.

#### **Disposición adicional primera**

##### **Plan autonómico de apoyo a la conciliación personal, familiar y laboral**

En el plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno de las Illes Balears tendrá que aprobar el plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral previsto en el artículo 10 de esta Ley. El plan autonómico tendrá que recoger en su contenido todas las medidas y actuaciones en materia de corresponsabilidad familiar y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que respondan a los principios y objetivos establecidos en esta Ley.





## Disposición adicional segunda

### Planes de conciliación de ámbito local

En el plazo máximo de doce meses desde la aprobación del plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, los municipios de más de 20.000 habitantes y los consejos insulares tendrán que aprobar, en el ámbito de sus competencias y en coordinación con el plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sus respectivos planes locales para el fomento de la conciliación y corresponsabilidad familiar, y la eliminación de discriminaciones retributivas, y su periodicidad tendrá que ser quinquenal, en conformidad con el artículo 10 de esta Ley.

## Disposición adicional tercera

### Planes de igualdad en los diferentes ámbitos de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, los diferentes entes de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con obligación de disponer de un plan de igualdad, tendrán que analizar las medidas de conciliación, los puestos de trabajo y los salarios de su personal desde la perspectiva de género, con el fin de adaptar, si procede, este plan de igualdad a las previsiones hechas en esta Ley en el marco de la negociación colectiva.

## Disposición derogatoria única

### Derogación normativa

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en que se opongan, contradigan o sean incompatibles a lo que prevé esta Ley.

## Disposición final primera

### Adaptación de órganos de participación institucional

Los órganos de participación institucional de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, especialmente los referidos a ocupación, formación y relaciones laborales, cuyas funciones resulten afectadas por lo que dispone esta Ley, tendrán que adaptar su normativa reguladora, a fin de incorporar entre sus funciones las de impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y eliminación de discriminaciones retributivas.

## Disposición final segunda

### Habilitación normativa

Se facultará al Gobierno de las Illes Balears a dictar las disposiciones necesarias para el despliegue y la ejecución de esta Ley.

## Disposición final tercera

### Entrada en vigor

Esta Ley entrará en vigor al día siguiente de haberse publicado en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.

Palma, 4 de octubre de 2024

**El conseller d'Empresa, Ocupació i Energia**

Alejandro Sáenz de San Pedro García

**La presidenta**

Margarita Prohens Rigo