

## I. DISPOSICIONES GENERALES

### COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS

**15047** *Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears.*

#### LA PRESIDENTA DE LAS ILLES BALEARS

Sea notorio a todos los ciudadanos que el Parlamento de las Illes Balears ha aprobado y yo, en nombre del Rey y de acuerdo con lo que se establece en el artículo 48.2 del Estatuto de Autonomía, tengo a bien promulgar la siguiente Ley:

#### 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, insular y local.
    - Artículo 11. Órgano de seguimiento de las medidas.
    - Artículo 12. Participación y asesoramiento.
- 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.
- Capítulo III. Medidas para la conciliación y la corresponsabilidad de los trabajadores autónomos.
- Artículo 25. Medidas para el fomento de la conciliación para los trabajadores autónomos.
- Artículo 26. Medidas fiscales de fomento de la conciliación para los trabajadores autónomos.
- Disposición adicional primera. Plan autonómico de apoyo a la conciliación personal, familiar y laboral.
- Disposición adicional segunda. Planes de conciliación de ámbito insular y local.
- Disposición adicional tercera. Planes de igualdad en los diferentes ámbitos de la comunidad autónoma de las Illes Balears.
- Disposición transitoria única. Funciones ejecutivas.
- Disposición derogatoria única. Derogación normativa.
- Disposición final primera. Adaptación de órganos de participación institucional.
- Disposición final segunda. Habilitación normativa.
- Disposición final tercera. Modificaciones del texto refundido de las disposiciones legales de la comunidad autónoma de las Illes Balears en materia de tributos cedidos por el Estado, aprobado por el decreto legislativo 1/2014, de 6 de junio.
- Disposición final cuarta. Modificación de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears.
- Disposición final quinta. Entrada en vigor.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### I

Los derechos reconocidos en los artículos 23, 24 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 del 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, siendo 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 BUSINESSSEUROPE, 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 considerandos 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 de 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 *escoletes* 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, la capacitación y las 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 cabe 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 de la vida familiar, laboral y personal, es necesario hacer referencia a la legislación estatal relacionada con la igualdad de trato en el ámbito laboral.

De este modo cabe incidir en la erradicación de la brecha laboral que se manifiesta como una diferencia que dificulta a las personas trabajadoras que precisen conciliar la ocupación y/o el desarrollo de una carrera profesional a la par que desarrollar su proyecto de vida familiar con sus hijos, a los efectos de continuar promoviendo un entorno que favorezca la igualdad de oportunidades para todos.

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.

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. La implementación de medidas eficaces de conciliación puede contribuir positivamente al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y fomentar al mismo tiempo el aprovechamiento del talento y de las capacidades de cada individuo, sin imponer cuotas ni limitar la libertad de elección de los ciudadanos.

Es fundamental que tanto las administraciones públicas como el ámbito privado se impliquen en la creación de condiciones que permitan compatibilizar los diferentes aspectos de la vida y garantizar así un entorno laboral más equilibrado y justo. La participación en la igualdad de condiciones debe basarse siempre en la libertad, el mérito y la capacidad, pilares esenciales de cualquier sociedad verdaderamente justa.

## III

En el ámbito de la comunidad autónoma de las Illes Balears, la administración autonómica, en virtud de lo que disponen los artículos 16 y 17 del Estatuto de Autonomía, ha impulsado a lo largo de los últimos años varias políticas orientadas al apoyo de la familia, el fomento de la natalidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Estas iniciativas se han articulado, en muchos casos, en colaboración con las entidades que integran el diálogo social en nuestra comunidad.

Entre las principales referencias normativas cabe mencionar la Ley 8/2018, de 31 de julio, de apoyo a las familias; que constituye un marco fundamental para el reconocimiento de la familia como institución básica de nuestra sociedad. A esto se suman otros instrumentos normativos como 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 para 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 del proceso de ocupación de calidad y el progreso social de las Illes Balears.

La conciliación no debe entenderse como una imposición normativa basada en cuotas o en condicionantes ideológicos, sino como una herramienta real y eficaz al servicio del bienestar familiar, del desarrollo personal y de la productividad laboral. Es necesario continuar trabajando para generar un entorno que favorezca que las personas trabajadoras puedan compartir las responsabilidades familiares sin renunciar a su vocación profesional ni a su derecho a formar una familia. Este equilibrio, lejos de ser una utopía, es una exigencia social cada vez más demandada.

Impulsar el valor del tiempo en familia y el apoyo institucional a la crianza es clave para revertir la preocupante caída de la natalidad que atraviesa nuestra sociedad. La familia, como primera comunidad de afecto, solidaridad y educación, necesita protección y apoyo real desde las políticas públicas.

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 garantiza un entorno favorable para el libre desarrollo de las personas y de las familias, mejora su calidad de vida y favorece un mejor clima laboral, la mejora de las condiciones laborales y la flexibilidad organizativa tienen que contribuir a facilitar esta conciliación sin perjudicar la competitividad ni el esfuerzo individual. Por eso, la implantación de políticas de conciliación en las empresas influirá en la mejora de su organización y gestión, lo cual se reflejará en la productividad de estas.

Pero, sobre todo, estas políticas de conciliación permitirán a los padres dedicar el tiempo necesario para la crianza de sus hijos. La familia es, sin duda, el pilar fundamental de nuestra sociedad y es por ello deber de todas las administraciones brindarle un lugar primordial en la redacción de todas las políticas públicas.

Esta ley, de conformidad con lo que se ha expuesto, quiere reforzar y poner especial énfasis en el reconocimiento del derecho a la conciliación de las personas y las familias, 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, cooperación, transversalidad, concienciación, sensibilización social, igualdad en las relaciones laborales y participación, recogidos en el título preliminar, para favorecer la conciliación y eliminar la brecha laboral.

Por otro lado, el apartado 16 del artículo 70 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears prevé la competencia exclusiva de la comunidad en materia de la protección social de la familia y conciliación de la vida familiar y laboral. Y, su artículo 70.20 establece que la conciliación de la vida familiar y laboral es una de las competencias propias de los consejos insulares.

De acuerdo con los preceptos estatutarios mencionados, teniendo en cuenta así mismo los artículos 58.3, 69 y 72 del mismo Estatuto, la comunidad autónoma de las Illes Balears tiene atribuidas las competencias en materia de protección social de la familia y de conciliación de la vida familiar y laboral, lo que implica la potestad legislativa y la potestad reglamentaria en cuanto a los principios generales, y, a su vez, corresponde a los consejos insulares la potestad reglamentaria y la función ejecutiva, sin perjuicio que los medios inherentes a esta función ejecutiva tengan que ser objeto de traslación a las instituciones insulares mediante el correspondiente decreto de traspaso. En caso de traspaso, cada consejo insular elaborará su propia cartera de políticas públicas de

conciliación de la vida familiar y laboral, y las referencias de esta ley al Gobierno o a la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears relativas a funciones traspasadas no reservadas a este gobierno y administración en el decreto de traspaso, se entenderán referidas a los órganos competentes.

En suma, esta ley quiere contribuir de forma decidida a proteger la familia, a favorecer la libertad de los padres y madres para educar y criar sus hijos con tiempos y dignidad, y a consolidar un modelo social que reconozca, apoye y fortalezca el papel esencial de las familias como base de una sociedad más cohesionada, justa y libre.

#### IV

Esta ley consta de parte expositiva (exposición de motivos) y parte dispositiva, dividida en dos títulos (título I y II, divididos en dos y tres capítulos, respectivamente), con un total de 26 artículos, tres disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y cinco 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 tres capítulos: el primero en lo referente a las medidas en el ámbito público, el segundo en el sector privado y el tercero para los trabajadores autónomos. Los dos primeros capítulos acaban con un artículo relativo a la lucha contra la brecha laboral.

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 en 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 al principio 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 la de 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.

Asimismo, 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 las 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. La responsabilidad equilibrada entre hombres y mujeres en el cuidado, la atención y la educación de sus hijos, en el cuidado de familiares dependientes, el cumplimiento de obligaciones y la toma de decisiones.

c) Corresponsabilidad administrativa. Implica la responsabilidad compartida entre las administraciones, la sociedad y las instituciones en el diseño, la implementación y la evaluación de políticas que garanticen el bienestar colectivo y fomenten una participación activa y equitativa de todos los sectores.

d) 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.

e) 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.

f) Brecha salarial. 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 lo especificado en los artículos 6.b) y concordantes sin justificación.

g) Cultura conciliadora. Conjunto de valores, prácticas y costumbres existentes en las organizaciones públicas o privadas que ayudan de manera efectiva y real a las personas a conciliar sus responsabilidades familiares, personales y profesionales.

h) Perspectiva de familia. Las administraciones públicas de las Illes Balears integrarán en sus decisiones y actuaciones sectoriales la perspectiva familiar, teniendo en cuenta el impacto de las políticas sociales y económicas en las familias para que mejoren sus condiciones de vida.

i) Brecha laboral. Las diferencias existentes entre hombres y mujeres en las distintas dimensiones del mercado de trabajo, ya sean discriminaciones directas (brecha salarial) e indirectas. Entre los factores indirectos destacan el acceso a las políticas activas de ocupación, la distribución no uniforme de hombres y mujeres en sectores de actividades, en niveles diferentes de la jerarquía o en la estructura ocupacional, la segregación y la mayor incidencia de la parcialidad de los contratos, entre otros. Así como el efecto que tiene en el ámbito de la ocupación la distribución desigual de las tareas de cuidados.

#### 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, se regirán por los principios rectores siguientes:

a) Principio de libertad. Se reconocerá y facilitará 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 impulsarán las medidas y actuaciones públicas dirigidas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y a la eliminación de la brecha laboral.

c) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Se garantizará 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 se integrarán en el conjunto de las políticas llevadas a cabo por las administraciones públicas de la comunidad, y alcanzarán 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 procurará 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 brecha laboral, 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 brecha salarial y el resto de brechas laborales.

h) Principio de protección y cuidado a las familias en situación de protección especial. Se promoverá 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. Por este motivo, las medidas previstas en esta ley preverán una especial garantía para:

- Familias numerosas.
- Familias monoparentales.
- Familias en riesgo social y víctimas de violencia machista.
- Familias con personas en situación de dependencia o con personas con discapacidad.
- Familias en situación de vulnerabilidad económica especial.

i) Principio de igualdad en las relaciones laborales para la eliminación de las diferencias salariales no justificadas. Se promoverá la adopción de medidas por parte de las entidades públicas y privadas dirigidas a incorporar, de manera sistemática y transversal, medidas contra cualquier forma de discriminación, ya sea a nivel retributivo, de contratación, de condiciones de jornada o de oportunidades de promoción profesional.

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

k) Principio de defensa de las personas trabajadoras de cuidados. Se promoverá siempre la dignificación y los derechos laborales de las personas trabajadoras en cuidados.

l) Principio de protección y perspectiva de infancia. Las políticas propuestas en esta ley tendrán siempre en cuenta el interés superior de las personas menores, el impacto que las medidas pueden tener para su desarrollo y los derechos de la infancia.

m) Principio de subsidiariedad: Atender las necesidades de las familias únicamente cuando estas no puedan resolverlas por sí mismas, respetando su autonomía y garantizando su capacidad de decisión.

#### 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 y las necesidades que se den en las diferentes modalidades de familia, sin ninguna clase de discriminación y con especial atención a las familias con necesidades de mayor protección citadas en el artículo 4 de esta ley.

c) Promover medidas para la permanencia y la promoción laboral, especialmente, ante situaciones de tratamientos discriminatorios como la diferencia media salarial entre los ingresos brutos anuales, la parcialidad con una incidencia más alta en mujeres y las dificultades para llegar a puestos de responsabilidad.

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 la 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 medidas dirigidas a eliminar la brecha laboral.

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 brecha laboral.

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 brecha laboral. 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.

m) Favorecer la natalidad, al objeto de revertir la tasa de envejecimiento poblacional y facilitar el relevo generacional.

## CAPÍTULO II

**Transversalidad y órganos de participación**Artículo 6. *Transversalidad.*

1. Todos los órganos de gobierno de las Illes Balears con competencia en cualquiera de las materias afectadas por esta ley tendrán una implicación directa y continuada en su aplicación; por ello se articulará un sistema que permita la comunicación y la 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, proveerá actuaciones de cooperación con los consejos insulares, los municipios 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 y contra la brecha laboral.

Artículo 7. *Colaboración, cooperación y coordinación.*

Las administraciones públicas de las Illes Balears, en el ámbito de sus competencias, fomentarán la colaboración, la cooperación y la coordinación con las entidades que integran el resto de su sector público, a fin de promover la adopción de medidas destinadas a apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la eliminación de la brecha laboral.

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, velarán porque 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.

De la misma manera, para analizar la brecha laboral, a través de las estadísticas públicas se recogerán datos de la brecha salarial, de parcialidad y de temporalidad (tipo de contratación).

2. Igualmente, se promoverán 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. Asimismo, se impulsarán estudios del impacto del teletrabajo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con especial atención a sus implicaciones en la igualdad de oportunidades y promoción profesional. Los resultados de estos estudios servirán para ajustar las políticas laborales, garantizar que el teletrabajo no se convierta en una carga adicional ni genere desigualdades en las trayectorias profesionales y favorecer un equilibrio real entre las responsabilidades laborales y personales.

4. El plan de ocupación de las Illes Balears incluirá medidas de reducción de las desigualdades en las relaciones laborales, principalmente:

- Discriminaciones retributivas no justificadas.
- Parcialidad.

- Temporalidad (tipo de contratación).
- Promoción laboral.
- Conciliación.

## Artículo 9. *Sensibilización.*

1. Las administraciones públicas de las Illes Balears, en el ámbito de sus competencias, llevarán a cabo campañas de información y sensibilización destinadas a concienciar la sociedad, sobre los beneficios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2. Con esta finalidad, se promoverá el cambio educacional en los roles y estereotipos vinculados al reparto de tareas domésticas, al cuidado de menores y familiares dependientes o con discapacidad y al ejercicio de profesiones ejercidas principalmente o tradicionalmente por las mujeres.

3. Asimismo, se concienciará a la sociedad de las nuevas posibilidades de conciliación familiar y laboral que ofrece la transformación digital de la economía.

4. De igual manera, se fomentará 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 impulsará 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 proporcionará 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 dirigidas a facilitar la corresponsabilidad previstas 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.

8. Se diseñarán programas adecuados a diferentes públicos diana (jóvenes, mayores...) para concienciar sobre los cuidados y servicios de cuidados como generadores de riqueza, cohesión social, solidaridad intergeneracional y bienestar.

## Artículo 10. *Planificación autonómica, insular y local.*

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

El plan autonómico de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogerá 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 contendrá 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. En igual sentido, los consejos insulares harán lo mismo, en su respectivo ámbito insular, elaborando sus respectivos planes insulares en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, en el marco de los planes autonómicos aprobados.

3. Los municipios de más de 20.000 habitantes, en coherencia con la planificación autonómica y con la respectiva planificación insular, de manera coordinada con estas, aprobarán, 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 brecha laboral.

4. Para la elaboración de los diferentes planes se tendrá en cuenta la Estrategia Europea de Ciudadanos.

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 brecha laboral, en el ámbito de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

Artículo 12. *Participación y asesoramiento.*

1. Se creará, en 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 brecha laboral.

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 brecha laboral, 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.

El plan autonómico preverá las directrices, el presupuesto y el calendario de las medidas que serán objeto de debate por el Comité, así como las previsión de que el diagnóstico comprenda estudios sobre facilidades de adaptación de los sectores.

4. Los miembros del Comité no podrán recibir remuneración por su participación y/o trabajo.

## 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 promoverá, 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 la 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 de ellas.

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 justificado 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, promoverán 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 promoverán 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 promoverá la inclusión de exenciones y bonificaciones en las tasas y los precios públicos de su competencia que graven 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 de esta ley. Asimismo, fomentará 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 del 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 garantizará 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 ello:

a) Promoverá 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 disfrute de manera mayoritaria por parte de las mujeres de esta modalidad de excedencia.

b) Impulsará 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) Fomentará 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 a las necesidades de conciliación personales y familiares.

d) Facilitará 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) Desarrollará programas experimentales para mejorar la organización y la racionalización del tiempo de trabajo con el fin de favorecer la conciliación.

f) Fomentará 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) Programará 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 promoverá 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, promoverá 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 de 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, las actividades y las formaciones elaborados sobre este tema.

g) Para facilitar la conciliación en determinadas circunstancias que sean requeridas y en consenso con la comunidad educativa, dotar a 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 promoverá el desarrollo de las medidas de conciliación previstas en el apartado anterior por el resto de administraciones públicas de la comunidad:

a) Promoverá, 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 podrá llevarse a cabo en horario de tarde y en sábado.

c) En el periodo de vacaciones escolares (Navidad, Pascua y verano) la apertura se llevará 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 creará y reforzará determinados servicios que tienen un especial impacto a la hora de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente los destinados a menores, personas mayores, 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) Apostar por el reconocimiento de las personas cuidadoras: implantar programas dirigidos a formación, descanso y cuidado de la salud de la persona cuidadora de personas dependientes o con discapacidad y colaborar con el tercer sector y el sector privado y concertado.

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 mayores 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 las familias que contiene el artículo 5.2 de la Ley 8/2018, de 31 de julio, de apoyo a las familias, 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 fomentará 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 las diferentes brechas laborales:

- a) Promoverá programas o actuaciones innovadores destinados a evaluar nuevas fórmulas de cuidado a menores, personas con discapacidad y personas dependientes.
- b) Impulsará y secundará nuevas metodologías, herramientas y experiencias innovadoras en relación con las formas de trabajo, la racionalización de los horarios, los derechos a la desconexión digital en el ámbito laboral y la eliminación de las diferentes brechas laborales.
- c) Apoyará acciones dirigidas a la innovación tecnológica que repercutan en una mejor y mayor conciliación.
- d) Impulsará 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 concebirán 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, atenderán a las particularidades de las diversas modalidades de familia y promoverán el acceso prioritario de las familias numerosas, monoparentales con uno o más hijos, 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, así como a las familias de acogida (ya

sea temporal o permanente), 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 promoverá y se incentivará la implicación, en términos de corresponsabilidad, de los hombres y las mujeres en sus responsabilidades progenitoras y/o del 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 llevará a cabo las siguientes actuaciones:

a) Promover los medios necesarios para que las administraciones públicas de la comunidad y las entidades que de ella dependen implementen acciones de transparencia respecto a las retribuciones percibidas por su personal, y 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 brechas laborales 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 brechas laborales.

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 brechas laborales 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 el empleo 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 promover el acceso a formaciones y profesiones en las que exista una infrarrepresentación significativa de cualquier sexo, fomentando así la elección libre e informada de las opciones académicas y profesionales.

k) Impulsar que las mujeres y los hombres se formen en estudios y profesiones donde haya infrarrepresentación de un sexo, 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 promoverá, 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 esta finalidad:

a) Se fomentará la adopción de medidas de conciliación y corresponsabilidad en la negociación colectiva.

b) Se impulsarán 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 fomentará el desarrollo de acciones de información y formación que promuevan valores en la gestión empresarial basados en la corresponsabilidad.

d) Se impulsarán la elaboración y la 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 adoptarán 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 del 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) Se impulsarán 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 promoverá 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, siempre que la actividad desarrollada lo permita.

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

i) Se impulsarán fórmulas de resolución extrajudicial de conflictos laborales en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears.

j) Se fomentará 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) Se fomentarán la implantación y el mantenimiento de *escolètes* 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, llevará 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 impulsará, 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 promoverá, si procede, nuevas actuaciones dentro de sus campañas de comprobación del reconocimiento de estos derechos.

#### Artículo 23. *Reconocimientos.*

La comunidad autónoma de las Illes Balears promoverá el reconocimiento público de las entidades privadas que presenten una actitud proactiva hacia la conciliación de la vida familiar y laboral.

A tal efecto, la Administración de la comunidad reconocerá 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. A tal efecto se creará un premio autonómico como acreditación de empresas responsables.

#### Artículo 24. *Transparencia retributiva en el ámbito privado.*

1. La Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears promoverá, 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 brechas laborales 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 brechas laborales 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 la conciliación para combatir la brecha laboral 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 brecha laboral.
- 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, llevará a cabo campañas específicas de información, sensibilización y apoyo, con medidas tendentes a promover la transparencia retributiva y eliminar discriminaciones laborales 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, impulsará 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.

## CAPÍTULO III

**Medidas para la conciliación y la corresponsabilidad de los trabajadores autónomos**

Artículo 25. *Medidas para el fomento de la conciliación para los trabajadores autónomos.*

Las previsiones de esta ley se entenderán al amparo de la necesidad y el derecho de los autónomos de conciliar su vida profesional con la familiar y personal. De este modo, las administraciones con competencias en esta materia tendrán en cuenta esta necesidad en todas sus medidas y políticas y fomentarán la consecución de esta finalidad. Dichas medidas estarán contempladas en los planes de conciliación.

Artículo 26. *Medidas fiscales de fomento de la conciliación para los trabajadores autónomos.*

De conformidad con lo previsto en el artículo anterior, la administración promoverá incentivos fiscales que fomenten la conciliación de los trabajadores autónomos.

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 aprobará 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 recogerá 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 insular y 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 consejos insulares aprobarán, 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 insulares para el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad familiar y la eliminación de brechas laborales; y su periodicidad será quinquenal, de conformidad con el artículo 10 de esta ley.

Asimismo, los municipios de más de 20.000 habitantes, en el plazo máximo de doce meses desde la aprobación del plan insular de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aprobarán, en el ámbito de sus competencias y en coordinación con el plan autonómico y con el insular, sus respectivos planes locales para el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad familiar y la eliminación de brechas laborales; su periodicidad será quinquenal, de 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, analizarán 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 transitoria única. *Funciones ejecutivas.*

Las funciones ejecutivas atribuidas en esta ley al Gobierno o a la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears se entenderán referidas a los respectivos consejos insulares una vez aprobados los correspondientes decretos de traspaso a que se refiere el artículo 70 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, siempre que no hayan sido objeto de reserva en el marco de lo que disponen los artículos 69 y 72.2 del mismo Estatuto.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango 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, adaptarán su normativa reguladora, a fin de incorporar entre sus funciones las de impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de eliminación de brechas laborales.

Disposición final segunda. *Habilitación normativa.*

Se facultará al Gobierno de las Illes Balears a dictar las disposiciones necesarias para el despliegue de esta ley, de acuerdo con los artículos 58.3, 72.2 y 72.3 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears, sin perjuicio de la potestad reglamentaria de los consejos insulares a que se refiere el artículo 72.1 del mismo Estatuto.

Disposición final tercera. *Modificaciones del texto refundido de las disposiciones legales de la comunidad autónoma de las Illes Balears en materia de tributos cedidos por el Estado, aprobado por el Decreto legislativo 1/2014, de 6 de junio.*

El apartado 6 del artículo 6 bis del texto refundido de las disposiciones legales de la comunidad autónoma de las Illes Balears en materia de tributos cedidos por el Estado, aprobado por el Decreto legislativo 1/2014, de 6 de junio, queda modificado de la manera siguiente:

«6. Cuando el contribuyente sea menor de 36 años, tenga reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, tenga derecho al mínimo por discapacidad de ascendientes o descendientes en el impuesto sobre la renta de las personas físicas, o sea el padre, madre o padres que convivan con el hijo o hijos sometidos a la patria potestad y que integren una familia numerosa, en los términos que establece el artículo 6 de la Ley 8/2018, de 13 de julio, de apoyo a las familias, o una familia monoparental de las que prevé el artículo 7.7 de la citada Ley 8/2018, o un trabajador autónomo que esté de alta en el régimen especial de trabajadores autónomos o por cuenta propia de la Seguridad Social que corresponda un mínimo de 183 días a lo largo del periodo impositivo correspondiente, se puede deducir el 50 % de los importes satisfechos en el periodo impositivo, con un máximo de 900 euros anuales, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en los apartados 1 y 2 de este artículo, y sin perjuicio de tener en cuenta asimismo lo establecido en los apartados 3, 4 y 5 anteriores.

Sin embargo, en el supuesto de familias numerosas o monoparentales, los límites de renta a que se refiere la letra b) del apartado 2 de este artículo se incrementarán un 20 %, y, en el caso particular de familias numerosas de categoría especial, un 30 %.»

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears.*

Se añade una nueva disposición adicional a la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears, con la siguiente redacción:

«Disposición adicional vigesimoprimera. *Previsiones específicas sobre los permisos por nacimiento y cuidado de hijos para familias monoparentales para garantizar la igualdad de trato de los hijos.*

Los empleados públicos del Gobierno de las Illes Balears y de su sector público que tengan la consideración de familia monoparental disfrutarán de un permiso por nacimiento y cuidado de hijos de 26 semanas.

Este permiso también se disfrutará en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, tanto temporal como permanente.

Estos permisos se disfrutarán con efectos de 6 de noviembre de 2024, fecha de publicación de la Sentencia de Tribunal Constitucional 140/2024.»

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

Esta ley entrará en vigor al día siguiente de haberse publicado en el «Butlletí Oficial de les Illes Balears».

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos guarden esta ley y que los Tribunales y las Autoridades a los que corresponda la hagan guardar.

Palma, 4 de julio de 2025.—La Presidenta, Margarita Prohens Rigo.

*(Publicada en el «Boletín Oficial de las Illes Balears» número 88, de 10 de julio de 2025)*