

**Dictamen núm. 4/2024 relatiu a l'avantprojecte de llei de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears**

Atès el que disposa l'article 2, núm. 1, lletra a, incís primer, de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears i l'article 30 del Decret 67/2010, de 28 de maig, pel qual s'aprova el Reglament que regula l'organització i el funcionament, el Consell Econòmic i Social emet el següent:

**DICTAMEN**

**I. Antecedents**

**Primer.** El dia 5 de setembre de 2024 es registra d'entrada en el Consell Econòmic i Social (CES) la sol·licitud de dictamen de la Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia, relativa a l'avantprojecte de llei de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears.

**Segon.** D'acord amb el que preveu l'article 32.3 del Reglament d'organització i funcionament d'aquest Consell, aprovat pel Decret 67/2010, de 28 de maig, el dia 6 de setembre de 2024, la Comissió permanent, convocada de manera virtual mitjançant correu electrònic, va designar a la Comissió de treball de l'àrea social com a l'òrgan competent per raó de la matèria per elaborar la proposta de dictamen.

**Tercer.** El dia 9 de setembre de 2024 s'anuncia l'entrada de la sol·licitud als consellers del CES.

**Quart.** L'expedient tramés al CES consta de la següent documentació:

1. Memòria justificativa de la directora general de Treball i Salut Laboral sobre la necessitat d'elaboració d'un avantprojecte de llei de mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i a l'eliminació de la bretxa salarial de gènere en la comunitat de les Illes Balears.
2. Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual s'ordena que es tramiti la consulta prèvia a la ciutadania en relació amb l'elaboració d'un avantprojecte de llei de mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i a l'eliminació de la bretxa salarial de gènere en la comunitat de les Illes Balears.
3. Consulta pública prèvia a l'elaboració d'un avantprojecte de llei de mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i a l'eliminació de la bretxa salarial de gènere en la comunitat de les Illes Balears.
4. Certificat emès per la cap del Servei de Participació i Bon Govern de la Direcció General de Coordinació i Transparència, relatiu a la participació i compliment del tràmit de consulta pública prèvia.
5. Diligència sobre les al·legacions presentades de manera telemàtica durant el tràmit de consulta pública prèvia.
6. Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual s'ordena l'inici del procediment d'elaboració de l'Avantprojecte de llei de mesures dirigides a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i a l'eliminació de la bretxa salarial de gènere a les Illes Balears.
7. Memòria d'anàlisi d'impacte normatiu (primera versió).
8. Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia per la qual se sotmet a informació pública l'Avantprojecte de llei de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears.

9. Tràmit d'audiència a les conselleries de l'administració autonòmic, per mitjà de les secretaries generals, i als consells insulars, al tractar-se d'una matèria que afecta a les seves competències.
10. Certificat emès pel servei de Participació i Bon Govern, de la Direcció General de Coordinació i Transparència, relatiu a la participació i compliment dels tràmits d'audiència i d'informació pública.
11. Al·legacions presentades durant els tràmits d'audiència i d'informació pública.
12. Memòria d'anàlisi d'impacte normatiu (segona versió).
13. Esborrany de l'avantprojecte de llei de mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i a l'eliminació de la bretxa salarial de gènere en la comunitat de les Illes Balears.
14. Ofici del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia pel qual sol·licita el dictamen preceptiu al Consell Econòmic i Social de les Illes Balears.

**Quart.** D'acord amb el procediment aplicable, la Comissió de Treball de l'àrea social elabora una proposta de dictamen que és elevada a la Comissió permanent. Aquest òrgan, aprova finalment el dictamen el dia 30 de setembre de 2024.

## **II. Contingut de l'avantprojecte de llei**

**I.** L'avantprojecte de llei tramés per a dictamen consta d'una part expositiva (exposició de motius), una part dispositiva composta per vint-i-quatre articles dividits en dos títols, i una part final formada per tres disposicions addicionals, una disposició derogatòria i tres disposicions finals.

La part expositiva ens explica com la necessitat de conciliació del treball amb la vida familiar i personal ha estat ja plantejada a escala internacional i comunitària com una condició vinculada de manera inequívoca a la nova realitat social. Això planteja una complexa problemàtica per la diversitat de factors que incideixen en aquest àmbit, que han d'abordar els poders públics en un marc més ampli que el de les polítiques de suport a les famílies.

Pel que fa als motius que justifiquen l'oportunitat d'aquesta nova regulació, es fonamenten en la manca de sintonia entre la vida personal i la vida laboral, que suposen un impacte negatiu i cal incidir en que els dos espais entren en conflicte de manera severa atesa l'atribució de rols assignats tradicionalment a cada sexe. En l'espai de la vida privada es troben les funcions de cura i atenció en l'àmbit familiar, històricament cobertes per les dones, fins al punt de suposar un seriós inconvenient per a la seva incorporació al món del treball i també per a la seva participació i promoció en aquest àmbit, la qual cosa pot afectar la seva decisió de tenir fills. En aquest sentit, amb les mesures que s'impulsen es coadjuvarà a afavorir el foment de la natalitat i la reversió de la taxa d'envelliment de la població, la qual cosa afectarà, sens dubte, i facilitarà el relleu generacional.

En relació amb la competència de la Comunitat Autònoma sobre la matèria objecte de regulació, es fa referència d'una banda, a l'article 30.16 de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears, que atorga la competència exclusiva a la Comunitat autònoma de les Illes Balears en matèria de protecció social de la família, conciliació de la vida laboral i familiar, i de l'altra, a l'article 30.17 de la mateixa Llei, que atorga la competència exclusiva a la Comunitat autònoma de les Illes Balears en matèria de polítiques de gènere.

Finalment, es fa menció com aquest avantprojecte s'ajusta als principis de bona regulació prevists a l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu de

les administracions públiques, i a l'article 49 de la Llei 1/2019, de 31 de gener, del Govern de les Illes Balears.

**II.** Pel que fa a la part dispositiva del projecte normatiu, tal i com hem dit abans, aquesta s'estructura en dos títols diferents:

El Títol I s'estructura en dos capítols:

- El capítol I regula les disposicions generals de la norma, que inclouen l'objecte i finalitat de la norma (article 1), l'àmbit d'aplicació (article 2), un llistat de definicions només als efectes de la Llei (article 3), els principis rectors (article 4) i els seus objectius (article 5).
- El capítol II fa referència a la transversalitat (article 6) i als òrgans de participació (articles 11 i 12), fent esment a altres qüestions rellevants, com ara, la col·laboració, cooperació i coordinació entre els òrgans i agents implicats (article 7), les estadístiques, estudis i projectes (article 8), les campanyes de formació i sensibilització (article 9) i la planificació autonòmica i local (article 10).

El Títol II s'estructura, de la mateixa manera, en dos capítols:

- El capítol I té per objecte les distintes mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, fent menció a les accions de foment de la conciliació personal, familiar i laboral (article 13), a la contractació pública (article 14), les mesures fiscals (article 15), a les actuacions en l'àmbit de l'ocupació pública (article 16), a les actuacions en l'àmbit comunitari (article 17), a les actuacions en l'àmbit dels serveis socials (article 18), als programes d'innovació (article 19), l'accés prioritari (article 20) i la transparència retributiva a l'àmbit públic (article 21).

- El capítol II incorpora els aspectes relatius al foment de la igualtat i de la conciliació en les entitats privades (article 22), els reconeixements (article 23) i la transparència retributiva a l'àmbit privat (article 24).

**III.** Quant a la part final, aquesta es troba formada per tres disposicions addicionals, una disposició derogatòria i tres disposicions finals.

En primer lloc, pel que fa a les disposicions addicionals, la primera estableix el mandat dirigit al Govern de les Illes Balears d'aprovar, en el termini màxim de dotze mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral previst en l'article 10 d'aquesta Llei, la segona incorpora un mandat dirigit als consells insulars i als municipis de més de 20.000 habitants, d'aprovar, en l'àmbit de les seves competències i en coordinació amb el pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, els seus respectius plans locals per al foment de la conciliació i corresponsabilitat familiar, i l'eliminació de discriminacions retributives, i la seva periodicitat ha de ser quinquennal, de conformitat amb l'article 10 d'aquesta Llei, i la tercera preveu el mandat dirigit als diferents ens de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears amb obligació de disposar d'un pla d'igualtat, d'analitzar les mesures de conciliació, els llocs de treball i els salaris del seu personal des de la perspectiva de gènere, amb la finalitat d'adaptar, si escau, aquest pla d'igualtat a les previsions fetes en aquesta Llei en el marc de la negociació col·lectiva

La disposició derogatòria única estableix que queden derogades totes les disposicions de rang igual o inferior que s'oposin al que disposa aquesta Llei.

Per concloure, la disposició final primera estableix que els òrgans de participació institucional de l'Administració de la Comunitat Autònoma dels Illes Balears, especialment els referits a ocupació, formació i relacions laborals, les funcions de les

quals resultin afectades pel que disposa aquesta Llei, han d'adaptar la seva normativa reguladora, a fi d'incorporar entre les seves funcions les d'impuls de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i eliminació de discriminacions retributives, la segona faculta el Govern dels Illes Balears a dictar les disposicions necessàries per al desplegament i l'execució d'aquesta Llei, i finalment, la disposició final tercera determina la seva entrada en vigor.

### III. Observacions generals

**Primera.** La necessitat de conciliació del treball amb la vida familiar i personal ha estat ja plantejada a escala internacional i comunitària com una condició vinculada de manera inequívoca a la nova realitat social, la qual cosa, planteja una complexa problemàtica per la diversitat de factors que incideixen en aquest àmbit, que han d'abordar els poders públics en un marc més ampli que el de les polítiques de suport a les famílies.

La igualtat retributiva és un dret objectiu que es reconeix des de diferents regulacions a nivell internacional i nacional. El concepte d'igualtat retributiva apareix ja al Tractat de Roma de 1957, com a igual salari per igual treball, concepte que ha evolucionat amb els avenços socials, així la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrer de 1975, relativa a l'aproximació de les legislacions dels Estats membres que es refereixen a l'aplicació del principi d'igualtat de retribució entre dones i homes, el defineix com igual retribució per a un treball igual o una feina a què s'atribueix un mateix valor, que és el concepte que encara se segueix utilitzant.

En aquest ordre de coses, la regulació de la maternitat i la paternitat, en el seu més ampli sentit, s'han recollit en les Directives del Consell 92/85/CEE, de 19 d'octubre, que contempla la maternitat des del punt de vista de la salut i seguretat en el treball de la treballadora embarassada, i 96/34/CE, de 3 de juny, per la qual s'aplica l'Acord marc

revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, que preveu el permís parental i l'absència del treball per motius de força major com a mitjà important per a conciliar la vida professional i familiar, i promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones. No obstant això, la Directiva 96/34/CE es basava tan sols en la configuració de drets d'absència de les persones amb responsabilitats de cura i que ni reflectia les conseqüències de gènere de les qüestions de cura ni, en conseqüència, preveia mitjans efectius per promoure la corresponsabilitat, per la qual cosa, es va derogar per la Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, tot i que, no va ser fins a l'aprovació de la recent Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, amb què la conciliació de responsabilitats passa a un lloc central.

**Segona.** L'Avantprojecte de llei tramés per a dictamen té com a objecte, d'una banda, promoure l'adopció en l'àmbit públic i privat de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que permetin, fonamentalment, compatibilitzar la vida privada de les persones treballadores amb el seu temps de treball remunerat, per facilitar el desenvolupament del seu projecte vital i garantir les mateixes oportunitats per a les dones i els homes en l'atenció de les seves responsabilitats personals i familiars i el seu temps d'oci, així com en la seva vida laboral, i de l'altra, impulsar mesures adreçades a procurar la implantació general dels plans d'igualtat establerts per la normativa vigent posant en valor el desenvolupament de la carrera professional de totes les persones treballadores, en incorporar de manera sistemàtica i transversal la perspectiva del dret a la conciliació de totes les persones treballadores en les entitats públiques i privades, i amb la finalitat darrera d'eliminar les diferències retributives derivades, entre altres, del dret a conciliar la vida laboral i familiar d'homes i dones.

Des del Consell Econòmic i Social creiem que és un encert establir mesures de conciliació i eliminació de la bretxa salarial en un mateix text legislatiu, que troba la seva justificació

en la relació causa-efecte que s'estableix entre ambdues realitats, és a dir, la necessitat de conciliar i les diferències existents entre les retribucions salarials entre homes i dones, no obstant això, si fem una lectura sistemàtica de l'avantprojecte de llei podem observar com també es fan referència a altres bretxes de gènere diferents de la bretxa salarial, com per exemple, en matèria de cura de menors i familiars discapacitats, en educació o respecte a l'accés a determinades professions, per la qual cosa, creiem que seria adequat modificar l'objecte de la norma amb l'objectiu d'incloure l'existència d'altres bretxes de gènere.

A continuació, cal tenir en compte que un important nombre de preceptes que incorpora la proposta normativa tenen un eminent caràcter programàtic, en referir-se a principis generals que han de regir i orientar l'actuació dels distints poders públics (articles 4 i 5), i altres no estableixen sinó compromisos de futur amb fórmules com *"impulsar"*, *"vetlar"*, *"garantir"*, *"promoure"*, o *"fomentar"*. Es tracta així de preceptes en què s'estableixen principis i no regles, amb un marcat caràcter finalista, que enuncien objectius que han d'assolir els poders públics en la forma que estimin més adequada, amb un contingut regulatiu no immediat, sinó mediat, quan s'aprovin les normes o actes en què es materialitzin aquests objectius, per la qual cosa l'anàlisi que ara s'efectua estarà condicionat a la futura concreció dels mandats esmentats mitjançant els instruments normatius corresponents.

D'aquesta manera, hem detectat que un gran nombre de preceptes manquen de força normativa ja que consisteixen en una declaració d'intencions, bona mostra d'això són els articles 13 i 16, preceptes que si be mostren una lloable intenció, creiem que seria necessari una major concreció de les mesures que garanteixin la seva efectivitat. En qualsevol cas, això no vol dir que les mesures previstes a l'avantprojecte de llei no tinguin eficàcia, sinó que des d'aquest es diu a les normes de desenvolupament i actes d'aplicació per a la concreció d'unes mesures que poden requerir una major agilitat en la

configuració concreta. Tanmateix, s'ha de tenir en compte que l'àmbit competencial de la nostra Comunitat en aquestes matèries, particularment en allò relacionat amb el vessant laboral, no és ple.

En un altre ordre de coses, es valora de manera positiva la previsió que incorpora l'avantprojecte de llei sobre l'establiment de mesures per fomentar conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per a la corresponsabilitat, com ara, les ajudes per al foment de la contractació de persones desocupades per substituir persones treballadores que es trobin, o bé en situació de reducció de jornada o excedència per cura de fill o filla o familiar fins a segon grau, o bé en suspensió de contracte per risc durant l'embaràs i la lactància, o en altres situacions relacionades amb la lactància, la maternitat, la paternitat, l'adopció o l'acolliment, o la inclusió de determinades mesures tributàries vinculades a la conciliació personal, familiar i laboral i a la corresponsabilitat en l'àmbit competencial corresponent.

En aquest sentit, hem detectat que un gran nombre de les mesures previstes a l'avantprojecte de llei es troben supeditades a les disponibilitats pressupostàries, com és el cas de les accions dedicades al foment de la conciliació personal, familiar i laboral, a les quals ja hem fet referència, la qual cosa pot comprometre el compliment de mesures tan necessàries com aquelles previstes a l'article 13 de l'avantprojecte, per la qual, aquest Consell considera que l'aplicació de la norma requereix recursos públics vinculats a la protecció de les persones i millorar l'eficiència en la seva utilització.

En relació amb aquesta previsió, crida l'atenció la valoració que es realitza a la memòria d'anàlisi d'impacte normatiu sobre les repercussions pressupostàries derivades de l'aprovació de l'avantprojecte de llei, al disposar que l'aplicació directa de la normativa proposada una vegada sigui aprovada i entri en vigor no suposa cap cost aparent per a les administracions públiques autonòmiques, insulars, locals o estatals, ja que aquestes mesures resten pendents de desenvolupament, reglamentari o normatiu. Respecte

aquesta informació, cal assenyalar que si bé és cert que la major part de les mesures que incorpora l'avantprojecte de llei han de menester el corresponent desenvolupament normatiu, sí que es pot indicar la incidència esperada de les diferents mesures de tall pressupostari que conté l'avantprojecte i elaborar una estimació aproximada de la seva repercussió. En qualsevol cas, no hem d'oblidar que bona part de les mesures que incorpora el text de la futura norma ja figuren a altres normes de caràcter sectorial, i resulten plenament vigents a dia d'avui, la qual cosa, facilita l'estimació de la seva repercussió pressupostària.

D'altra banda, volem destacar com a altres aspectes positius de l'avantprojecte de llei que ara informem la inclusió del terme de corresponsabilitat, com a un concepte de conciliació basat en el dret de totes les persones, amb independència del seu gènere, a compatibilitzar els temps de treball remunerat amb els temps de vida personal, així com l'elevació a rang legal de les mesures de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, ja que una bona part d'aquestes només estaven previstes en normes de rang reglamentari, la qual cosa, facilita la seva vigència en el temps.

Ja per acabar, creiem necessari posar de relleu el conjunt de mesures recollides al capítol II del títol II, que en el marc del diàleg social s'han de promoure entre les entitats privades, com per exemple, el foment de l'adopció de mesures en la negociació col·lectiva, accions en matèria de formació i informació o l'obligació de comptar amb un pla d'igualtat per part de les empreses amb 50 o més persones treballadores, mesures que, al cap i a la fi, ja es troben previstes a la normativa vigent aplicable en la matèria, per la qual cosa, des del CES volem incidir una vegada més en la necessitat d'incorporar els mitjans necessaris per garantir el compliment de les previsions normatives vigents.

**Tercera.** D'acord amb les dades que figuren a l'informe "Dona i mercat de treball a les Illes Balears" de l'Observatori del Treball de les Illes Balears, la desigualtat salarial persisteix i les darreres dades disponibles de l'INE, corresponents a l'any 2021, mostren

que les dones guanyen un 13,7% menys que els homes, ara be, les Illes Balears són la tercera comunitat autònoma amb la menor bretxa salarial de gènere. Efectivament, el salari mitjà anual de l'any 2021 a les Illes Balears per a un home és de 25.899 €, enfront dels 22.345 € de les dones. Hi ha una diferència de 3.554 €, la qual cosa suposa una bretxa salarial del 13,7%. Es redueix la bretxa salarial respecte de l'any 2020 i es recuperen els valors de l'any 2018. En aquest sentit, les Illes Balears és la tercera comunitat autònoma amb la bretxa salarial més baixa del conjunt d'Espanya, per darrera de les Illes Canàries (10,3%) i d'Extremadura (13%). La diferència dels salaris és de 4,7 punts més baixa que el conjunt estatal (18,4%).

**Quarta.** El conseller d'Empresa, Ocupació i Energia es troba legitimat per sol·licitar aquest dictamen, amb caràcter preceptiu, d'acord amb el que disposa l'article 2.1.a) de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, i l'article 31 del Decret 67/2010, de 28 de maig, pel qual s'aprova el Reglament que regula l'organització i el funcionament.

#### **IV. Consideracions particulars**

**Primera.** En general, i pel que fa al procediment, aquest s'ha elaborat amb correcció i s'han seguit tots els tràmits exigits fins al moment de la sol·licitud del dictamen, amb una fase d'audiència i la possibilitat, mitjançant el tràmit d'informació pública, de la participació de tots aquells que es poguessin considerar interessats.

**Segona.** . En relació a l'exposició de motius, aquesta ha d'indicar els motius que n'hagin originat l'elaboració, els objectius que es volen aconseguir, els fonaments jurídics en què es recolzi, els principis i les línies generals de la regulació quan siguin necessaris per a una comprensió millor del text legal, i la incidència en la normativa en vigor, amb indicació especial dels aspectes més nous.

Certament, considerem que, en general, aquesta compleix amb el seu objecte, atès que delimita la normativa vigent en la matèria; en defineix la finalitat, i justifica la necessitat de la regulació, no obstant això, entenem que, d'una banda, s'hauria de completar el marc normatiu de la proposta normativa, incloent una referència expressa a altres normes que tenen incidència en la matèria, com ara, el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre o el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i de l'altra, d'acord amb la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, s'ha de fer constar també la consulta feta a aquest Consell.

**Tercera.** En relació amb el contingut de l'avantprojecte de llei, farem les següents recomanacions amb la finalitat de millorar-ne el text i la comprensió:

- En primer lloc, i amb caràcter general, tal i com ja hem avançat a les consideracions generals d'aquest dictamen, entenem que seria recomanable incloure algunes garanties que assegurin l'eficàcia de les mesures previstes a l'avantprojecte de llei, en lloc de supeditar-les a una posterior regulació reglamentària. A tall d'exemple, algunes d'aquestes mesures podrien consistir en la introducció d'un termini màxim per dur-les a terme, com seria el cas de les accions previstes a l'article 13.2 en relació a la incorporació a les bases reguladores de subvencions de les actuacions dirigides a la consecució efectiva de la conciliació de la vida laboral i familiar, o en relació amb l'impuls de les mesures de conciliació previstes a l'article 16 de l'avantprojecte.
- A continuació, i d'acord amb el hem indicat a l'apartat segon de les consideracions generals del dictamen, seria adequat completar la finalitat de la norma amb una

menció no només a l'eliminació de les diferències retributives entre homes i dones (bretxa salarial) sinó també a totes bretxes de gènere existents i que també es mencionen al llarg del text normatiu.

- Pel que fa als principis rectoros que es preveuen a l'article 4, es proposa afegir-ne el principi de perspectiva de gènere, entès com aquell principi que preveu que totes les mesures desenvolupades en l'àmbit d'aplicació de la Llei han de tenir en compte per a la seva aplicació l'impacte de gènere.
- Tot seguit, respecte als objectius prevists a l'article 5, amb relació a aquells que fan referència a la no discriminació de les famílies (lletra b), el manteniment de la xarxa pública de places per a l'atenció de menors (lletra d) o a l'impuls d'una oferta variable de centres d'atenció a gent gran o en situació de dependència (lletra e) caldria tenir present en la garantia d'aquests serveis la Estratègia Europea de Cures, aprovada per la Comissió Europea per garantir uns serveis assistencials de qualitat, assequibles i accessibles a tota la Unió Europea i millorar la situació tant dels cuidadors com dels receptors de cures.
- D'altra banda, considerem que seria adient, per evitar confusions, eliminar la referència que es fa a l'article 8.3 al teletreball com a una eina de conciliació, ja que es tracta fonamentalment d'una forma de prestació de serveis.
- L'article 10.2 de l'avantprojecte de llei estableix l'obligació dels municipis de més de 20.000 habitants i consells insulars d'aprovar periòdicament amb la col·laboració del diàleg social local, si s'escau, plans per fomentar la conciliació i la responsabilitat familiar en l'àmbit de les seves competències, mentre que la disposició addicional segona de l'avantprojecte determina que aquesta periodicitat serà quinquennal, per la qual cosa, seria recomanable adaptar el contingut de l'article 10.2 al que disposa la disposició addicional segona.

- Mitjançant l'article 12 es crea el Comitè de Conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i de l'eliminació de la discriminació retributiva, com a òrgan col·legiat adscrit a la conselleria amb competències en matèria de treball. En relació amb aquesta previsió volem recordar el que hem indicat anteriorment respecte a la necessitat d'analitzar les repercussions pressupostàries derivades de l'aprovació de l'avantprojecte de llei. Efectivament, resulta evident que la creació d'un òrgan col·legiat implica necessàriament tota una sèrie de despeses derivades del seu funcionament que no han estat previstes a la memòria d'anàlisi d'impacte normatiu, com ara, aquelles originades com a conseqüència del desplaçament a les sessions en el cas que els seus membres hi vulguin assistir de manera presencial, ja que si analitzem la composició d'aquest òrgan col·legiat, cal observar que hi intervenen representants d'altres administracions públiques i de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives, o en el cas que es permeti l'assistència a distància a través de sistemes de videoconferència o si es volen enregistrar les sessions, sistemes que també podrien generar un cost derivat de la posada en funcionament d'aquest òrgan en el cas que la Conselleria no disposés de mitjans personals i materials per assegurar-ne el seu funcionament.
- En relació a les accions de foment de la conciliació personal, familiar i laboral previstes a l'article 13 de l'avantprojecte, es proposa incloure la següent categoria d'ajudes:

*"d) Ajudes destinades a l'elaboració dels plans establerts a l'article 10.2 d'aquesta Llei"*
- Quant als permisos i llicències recollits a l'article 16.1.a), considerem prioritària la necessitat d'adaptar la normativa aplicable per garantir el caràcter retribuït d'aquests permisos i llicències.

- Respecte a les actuacions consistents en la flexibilització dels horaris d'obertura dels centres docents públics (article 17.1.a), si be considerem que es tracta d'una mesura que pot facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, creiem que en cap hauria de suposar una càrrega de feina addicional per a les persones que treballen en aquests centres ni tampoc una despesa econòmica per a les persones beneficiàries. En aquest ordre de coses, la lletra f) d'aquest mateix apartat indica que en s'hauran de promoure també, dins l'àmbit del sistema educatiu, la incorporació i millora de la conciliació corresponsable a través dels materials, activitats i formacions elaborats sobre aquest tema, en aquest cas, seria recomanable que aquests materials es realitzin per la pròpia Administració, amb la finalitat d'evitar augmentar la càrrega de treball al personals dels centres docents. Ja per acabar amb les observacions a aquest precepte, en relació amb l'obertura dels centres escolars fora de l'horari lectiu que fixa l'apartat segon d'aquest article, pensem que la gestió d'aquests s'hauria de dur a terme pels propis ajuntaments, amb les corresponents dotacions pressupostàries a favor d'aquests per part de l'Administració autonòmica.
- Seguidament, dins l'àmbit dels serveis socials, l'article 18.1.b) fa esment a la creació de places per a menors de zero a tres anys i mantenir una xarxa pública que presti serveis d'atenció a menors de tres anys. En relació amb aquesta previsió, volem tornar a incidir en la necessitat de què aquestes mesures tinguin caràcter gratuït per als seus destinataris. D'altra banda, pel que fa al foment de les activitats de voluntariat que indica la lletra e) d'aquest precepte, volem recordar que les activitats de voluntariat en cap cas podem substituir el treball remunerat.
- L'article 21 disposa a la seva lletra i) que l'Administració de la Comunitat autònoma de les Illes Balears haurà de vetlar perquè en les administracions públiques de la

comunitat i en les entitats vinculades a aquestes hi hagi representació equilibrada entre dones i homes en llocs de responsabilitat i participació paritària en els diferents òrgans que les conformin, especialment en els òrgans superiors de direcció, en els de negociació, selecció i valoració del personal, entre d'altres. En relació amb aquesta previsió, es proposa incloure una menció expressa als orientadors ocupacionals.

- Més endavant, entenem molt encertada la previsió que inclou l'article 24 de l'avantprojecte referent a la participació dels agents socials més representatius a l'hora de promoure actuacions adreçades a eliminar les discriminacions retributives que puguin guardar relació amb la conciliació en el sector privat, la qual cosa, sens dubte redundarà en la millor adequació del desenvolupament de qualsevol mesura a la nostra realitat econòmica, social i laboral, sent precisament la negociació col·lectiva una de les eines més importants per contribuir a eliminar les diferències retributives entre dones i homes.
- Respecte al termini màxim de dotze mesos que preveu la disposició addicional primera, des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, per a aprovar el pla autonòmic de suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral previst en l'article 10 d'aquesta Llei, entenem que es tracta d'un termini un tant excessiu i es proposa reduir-ho a deu mesos.
- Finalment, considerem que s'hauria de revisar el text la norma perquè no s'utilitzi un llenguatge discriminatori per raó de gènere, i que s'utilitzi un llenguatge inclusiu on es nomeni amb masculí i femení.

## **V. Conclusions**

El Consell Econòmic i Social de les Illes Balears ha valorat l'avantprojecte de llei de mesures adreçades a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral a les Illes Balears, i sol·licita al Govern que sigui receptiu a les recomanacions formulades en aquest dictamen.

Palma, 30 de setembre de 2024

El secretari general

[signat]

Antonio Luís Alcover Casasnovas

Vist-i-plau

El president

[signat]

Rafel Ballester Salvà