Consejo Consultivo de Canarias

D I C T A M E N 4 6 9 / 2 0 2 5

(Pleno)

San Cristóbal de La Laguna, a 11 de noviembre de 2025.

Dictamen solicitado por la Excma. Sra. Presidenta del Parlamento de Canarias en relación con la *Proposición de Ley de conciliación corresponsable y de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y de la actividad laboral (EXP. 436/2025 PPL)*[*].

F U N D A M E N T O S

I

Sobre la solicitud y carácter preceptivo del dictamen

Mediante escrito de 2 de octubre de 2025 (con registro de entrada en este Consejo Consultivo el 3 de octubre de 2025), la Excma. Sra. Presidenta del Parlamento de Canarias, al amparo del art. 11.1.A.c) de la Ley 5/2002, de 3 de junio, del Consejo Consultivo (LCCC), y 143 del Reglamento del Parlamento de Canarias (RPC) solicita dictamen sobre la Proposición de Ley de conciliación corresponsable y de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y de la actividad laboral, en cumplimiento del Acuerdo adoptado ese mismo día por la Mesa de la Cámara.

Acompaña a la solicitud de dictamen el texto de la Proposición de Ley (PPL), presentada conjuntamente por los Grupos Parlamentarios Socialista Canario, Nacionalista Canario, Popular, Nueva Canarias-Bloque Canarista, Agrupación Socialista Gomera y Grupo Mixto. Además, se ha adjuntado a la misma la certificación del Acuerdo por el que se fija la posición del Gobierno sobre la Proposición de Ley objeto del presente Dictamen, adoptado el día 15 de septiembre de 2025, al que se acompañan los diversos informes emitidos por los Departamentos autonómicos a efectos de la adopción del citado Acuerdo gubernativo.

[*] **Ponente: Sra. Luengo Orol.**

La PPL ha sido tomada en consideración por el Pleno del Parlamento de Canarias en sesión celebrada los días 23 y 24 de septiembre de 2025, conforme consta en el escrito de solicitud del dictamen.

El carácter preceptivo del dictamen del dictamen deriva, como se ha señalado, de lo dispuesto en el art. 11.1.A.c) LCCC y en el art. 143.2 RPC, que disponen que habrá de solicitarse una vez que la proposición de ley ha sido tomada en consideración por el Pleno de la Cámara.

II

Objeto y justificación, estructura de la norma proyectada

1. En primer lugar, cabe señalar en cuanto a su objeto que en el art. 1 PPL se establece al respecto que:

«La presente ley tiene 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, facilitando el desarrollo de su proyecto vital y garantizando 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, es objeto de esta Ley impulsar medidas dirigidas a procurar la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres real y efectiva, en el desarrollo de su carrera profesional, incorporando de manera sistemática y transversal la perspectiva de género en las entidades públicas y privadas, así como a la eliminación de la brecha salarial de género».

Así mismo, en su Exposición de Motivos se afirma acerca del objeto, pero también sobre la justificación de la Proposición de Ley que nos ocupa, lo siguiente:

«La corresponsabilidad entre hombres y mujeres predetermina una conciliación igualitaria del trabajo con la vida personal y familiar, por lo que constituye un objetivo primigenio para alcanzar una nueva realidad social de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La necesidad de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja problemática por la diversidad de los factores que inciden en este ámbito, que debe abordarse por parte de los poderes públicos en un marco más amplio que el de las políticas de apoyo a las familias.

(...)

En este sentido, se pone de relieve la existencia de datos que exigen continuar avanzando en materia de igualdad y corresponsabilidad entre hombres y mujeres, toda vez

que, a pesar de la igualdad formal establecida al máximo nivel en nuestro ordenamiento jurídico con la Constitución Española de 1978, todavía hay situaciones de desigualdad, existiendo empleos feminizados que tienen menor consideración y remuneración, de forma que, a medida que se asciende en la escala profesional, la presencia de estas disminuye, y, sobre todo, el desempleo y la contratación temporal o los trabajos a tiempo parcial afectan principalmente a las mujeres.

Es necesario reconocer que la falta de sintonía entre estas dos facetas, esto es, la vida personal y la vida laboral, viene teniendo un impacto desigual para hombres y para mujeres, puesto que para ellas ambos espacios entran en conflicto de forma 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 puede afectar a su decisión de tener hijos. En tal 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 que afectará, sin duda, a facilitar el relevo generacional y a evitar la despoblación territorial, especialmente en las islas verdes.

Aunque la situación de las mujeres en el mercado laboral ha ido avanzando paulatinamente hacia la igualdad efectiva en estos últimos años, todavía siguen existiendo muchas desigualdades, que no solo derivan de la ausencia de corresponsabilidad o de las dificultades a la hora de ejercer el derecho a conciliar, sino que intervienen otros factores que impactan directa y negativamente en la igualdad por razón de género en el ámbito laboral, entre cuyas expresiones más significativas se manifiesta sobre todo en el salario medio de hombres y mujeres.

Esta es una realidad que se desprende de las encuestas y mediciones estadísticas, tanto de las realizadas en España como de las realizadas en el resto de Europa. En los diversos indicadores que analiza el Instituto Nacional de Estadística a través de su encuesta de estructura salarial, tales como tipos de contrato, tipos de jornada, sectores de actividad, tipos de ocupación y composición del salario, aún se aprecia la existencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Asimismo, la brecha salarial está íntimamente relacionada con la valoración de los puestos de trabajo. La incorrecta valoración de los puestos de trabajo o la ausencia de esta dificulta notablemente la igualdad real entre hombres y mujeres.

Es necesario, por tanto, identificar las causas que la provocan y promover medidas, tanto en el ámbito público como en el privado, encaminadas a la reducción progresiva de esta brecha salarial de género. En principio, aspectos tales como un mayor porcentaje de

contratos a tiempo parcial de las mujeres respecto a los hombres y la mayor presencia de hombres en puestos de dirección y en trabajos cualificados deben irse corrigiendo con las medidas correspondientes que permitan a las mujeres tener las mismas oportunidades laborales en cuanto al acceso a un puesto de trabajo y a la promoción en la carrera profesional».

2. En cuanto a la estructura de la PPL, consta de:

1) Un índice de la PPL y una Exposición de Motivos, donde se explica el objeto y finalidad perseguida con la PPL, se hace referencia al marco normativo en el que se encuadra la misma, se expone la competencia de la Comunidad Autónoma de Canarias en la materia y se incluye una mención expresa a su estructura.

2) Una parte dispositiva, compuesta por 19 artículos, los cuales se organizan en cuatro títulos, siendo los siguientes:

- Título Preliminar, que se rubrica como «*Disposiciones generales*», compuesto por los siguientes artículos:

Artículo 1. Objeto y finalidad.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

Artículo 3. Definiciones.

Artículo 4. Principios rectores.

- Título I, que se intitula «*Medidas de apoyo a la conciliación corresponsable en el sector público*», que contiene los siguientes artículos:

Artículo 5. Objetivos de las políticas públicas de apoyo a la conciliación.

Artículo 6. Mecanismos de coordinación, colaboración y sensibilización.

Artículo 7. Plan autonómico para la conciliación corresponsable.

Artículo 8. Planes locales para la conciliación corresponsable.

Artículo 9. Estadísticas, estudios y proyectos.

Artículo 10. Contratación pública.

Artículo 11. Subvenciones.

Artículo 12. Empleo público.

Artículo 13. Actuaciones en el ámbito educativo y de la infancia.

Artículo 14 Derechos sociales

Artículo 15. Innovación.

Artículo 16. Acceso prioritario y corresponsabilidad.

- Título II, que lleva por rúbrica «*Medidas de apoyo a la conciliación corresponsable en el sector privado*», compuesto por los siguientes artículos:

Artículo 17. Fomento de la conciliación corresponsable en las entidades privadas.

Artículo 18. Brecha salarial y sector privado.

- Título III, que se intitula «*Órgano de seguimiento y participación*» y contiene el siguiente artículo:

Artículo 19. Comisión de Conciliación Corresponsable.

3) Una parte final integrada por cuatro disposiciones adicionales y una disposición final:

- Disposición adicional primera que se rubrica como «*Plan autonómico de apoyo a la Conciliación Corresponsable».*

- Disposición adicional segunda, intitulada como «*Planes de conciliación de ámbito local*».

- Disposición adicional tercera, que lleva por rúbrica «*Diagnóstico en el ámbito de la Conciliación*».

- Disposición adicional cuarta, rubricada como «*Comisión de Conciliación Corresponsable*».

- Disposición final única, que establece la entrada en vigor de la PPL al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

III

Marco competencial de la norma proyectada

1. En primer lugar, es necesario manifestar acerca de esta cuestión que en la Exposición de Motivos se encuadra la PPL en el ámbito competencial social y se señala sobre ello que «*En el ámbito social, destacamos el Título I Capítulo III de nuestra Constitución, que lleva por rúbrica "los principios rectores de la política social y económica"; en relación a los artículos 39 y 40, los poderes públicos deben asegurar la protección social, económica y jurídica de las familias y promover las condiciones favorables para el progreso social y económico para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica, realizando una política orientada al pleno*

empleo, debiendo fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

El artículo 148.1.20ª, la asistencia social, en concordancia con los artículos 12 y siguientes del Estatuto de Autonomía de Canarias, aprobado por la Ley Orgánica 1/2018, de 5 de noviembre, corresponde a los poderes públicos canarios promover medidas y políticas activas dirigidas a obtener la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.

Asimismo, el citado artículo 37 del Estatuto de Autonomía de Canarias establece entre sus principios rectores, la igualdad de las personas y los grupos en que se integran, y especialmente el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular, en materia de empleo, trabajo y retribución; una política económica y fiscal destinada a un crecimiento estable y, de forma prioritaria, a la consecución del pleno empleo y la redistribución equitativa de la renta y la riqueza entre los ciudadanos y ciudadanas de Canarias conforme a los criterios de justicia social. El artículo 17 de dicho texto normativo, dispone que los poderes públicos canarios garantizarán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito público y privado, y velarán por la conciliación de la vida familiar y profesional.

En relación con los derechos en el ámbito laboral y profesional, el artículo 23.3 dispone la obligación de los poderes públicos canarios de fomentar especialmente la inserción, la formación profesional y la accesibilidad al trabajo remunerado en condiciones de igualdad a las mujeres, a las personas jóvenes y a las personas con discapacidad.

En políticas de género, el artículo 145 de dicho texto normativo establece que es competencia de nuestra Comunidad Autónoma la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo; promoción del asociacionismo de mujeres; el desarrollo legislativo y ejecución de la legislación básica estatal en materia de lucha contra la violencia de género, la planificación de actuaciones y la capacidad de evaluación y propuesta ante la Administración General del Estado».

Además de los preceptos del EAC mencionados en dicha Exposición de Motivos también se han de tener en cuenta, primeramente, el art. 11.2 EAC que dispone que «*2. Los poderes públicos garantizarán el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación por razones de sexo, género, nacimiento, etnicidad, ideas políticas y religiosas, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas*».

A su vez, el art. 12 EAC establece que *«1. Todas las personas tienen derecho a la protección social, jurídica y económica para atender a las situaciones familiares, en las diferentes modalidades de familias. Por ley se determinarán las formas y condiciones de acceso a dichas ayudas conforme al criterio de igualdad.*

2. Los poderes públicos canarios promoverán medidas y políticas activas dirigidas a obtener la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres».

2. En segundo lugar, procede señalar que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres y las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito profesional y también lo relativo a la brecha salarial entre mujeres y hombres, por razones más que evidentes, son materias que se pueden encuadrar dentro del ámbito competencial de la legislación laboral, competencia exclusiva del Estado (art. 149.1.7 CE) y sobre ello ha señalado el Tribunal Constitucional en su Sentencia núm. 11/2012, de 24 de mayo, entre otras muchas, que:

«La premisa de partida de este encuadramiento es que «[l]a Constitución Española atribuye al Estado la ordenación general en materia laboral, pues las Cortes Generales y no las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, son las que ostentan la potestad legislativa en el ámbito de lo laboral» (STC 33/1981, de 5 de noviembre, FJ 2).

Además, hemos señalado reiteradamente que «la expresión "legislación" que define la competencia exclusiva del Estado en materia laboral ha de ser entendida "en sentido material, sea cual fuere el rango formal de las normas" (STC 35/1982, de 14 de junio, FJ 2), y comprendiendo, por tanto, no sólo las leyes, sino también los reglamentos. (...) La exigencia de uniformidad que informa el título competencial del Estado sobre "legislación laboral" ex art. 149.1.7 CE (STC 227/1998, de 26 de noviembre, FJ 9) determina, en definitiva, que "ningún espacio de regulación externa les resta a las Comunidades Autónomas, las cuales únicamente pueden disponer de una competencia de mera ejecución de la normación estatal" (STC 195/1996, de 28 de noviembre, FJ 11)». (STC 51/2006, de 16 de febrero, FJ 4).

La competencia autonómica en esta materia que es, como ya se ha expuesto, de ejecución de la legislación laboral, incluye la emanación de reglamentos internos de organización de los servicios necesarios (SSTC 249/1988, de 20 de diciembre, FJ 2; y 158/2004, de 21 de septiembre, FJ 5) y de regulación de la propia competencia funcional de ejecución (STC 51/2006, de 16 de febrero, FJ 4), y, en general, «el desarrollo del conjunto de actuaciones preciso para la puesta en práctica de la normativa reguladora del conjunto del sistema de relaciones laborales» (STC 194/1994, de 23 de junio, FJ 3), así como la potestad sancionadora en la materia (SSTC 87/1985, de 16 de julio, FFJJ 1 y 2; 195/1996, de

28 de noviembre, FFJJ 8 y 9; y 81/2005, de 6 de abril, FJ 11). En esta línea se enmarca el art. 112 EAC, según el cual, corresponde a la Generalitat en el ámbito de sus competencias ejecutivas, además de la función ejecutiva, comprensiva de la potestad de organización de su propia administración, la potestad reglamentaria, previsión ésta que, de acuerdo con la STC 31/2010, de 28 de junio, FJ 61, ha de entenderse "limitada a la emanación de reglamentos de organización interna y de ordenación funcional de la competencia ejecutiva autonómica"».

Esta competencia exclusiva estatal no se ve afectada por el contenido de la presente iniciativa legislativa, en tanto que, como ya se ha señalado su objeto lo constituyen medidas dirigidas a fomentar tal conciliación, la igualdad de oportunidades entre mujeres Y hombres en el ámbito profesional o lo relativo a remediar la brecha salarial de género, sin que en la misma se lleve a cabo regulación sustantiva de aspectos de tales materias que se pueda incardinar dentro del ámbito de la legislación laboral, respetando por ello, dicha competencia estatal exclusiva.

3. Igualmente, se sustenta en las competencias de la Comunidad Autónoma en materia de ejecución la autoorganización de su propia Administración, lo que le permite crear, modificar y suprimir los órganos, unidades administrativas y entidades que de ella dependan, incluyendo la concreción de sus competencias y facultades (arts. 104 Y 97 del EAC), creando esta PPL la denominada «*Comisión de Conciliación Corresponsable*».

4. Por último, la PPL también contiene medidas relativas al empleo en el sector público, más concretamente al estatuto del empleado público y, por ello, es preciso tener en consideración la doctrina del Tribunal Constitucional relativa a la distribución de competencias en dicha materia.

Así, por ejemplo, en la Sentencia del Tribunal Constitucional 37/2002, de 14 de febrero, se ha señalado sobre ello que:

«8. En materia de función pública al Estado le corresponde, en virtud de lo establecido en el art. 149.1.18.ªCE, la competencia exclusiva para establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, expresión que ha de entenderse referida, como ha tenido ocasión de declarar el Tribunal Constitucional, a los funcionarios de todas las Administraciones públicas, debiendo, por consiguiente, entenderse incluidos en dicho título competencial tanto los funcionarios de la Administración del Estado como los de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y los de las Corporaciones Locales (SSTC 57/1982, de 27 de julio, FJ 12 ; 25/1983, de 7 de abril, FJ 4 ; 76/1983, de 5 de agosto, FJ 44; 85/1985, de 10 de julio, FJ 1 ; 235/1991, de 12 de diciembre, FJ 2 ; 385/1993, de 23 de diciembre, FJ 8).

Por otra parte, en relación con el contenido de la expresión "régimen estatutario de los funcionarios públicos", empleada por los arts. 103.3 y 149.1.18.ª CE, el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de declarar, poniendo en conexión ambos preceptos constitucionales, "que sus contornos no pueden definirse en abstracto y a priori", debiendo entenderse comprendida en su ámbito, "en principio, la normación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción de la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidad de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de cuerpos y escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administración públicas" [SSTC 99/1987, de 11 de junio, FJ 3 c) ; 56/1990, de 29 de marzo, FJ 19]. Desde la estricta perspectiva competencial este Tribunal Constitucional se ha referido a los diversos contenidos de la expresión "régimen estatutario de los funcionarios públicos", en la que, al margen de otros posibles extremos que no afectan al caso planteado, ha de incluirse el régimen disciplinario en cuanto constituye uno de los aspectos esenciales de la regulación de su régimen estatutario (STC 235/1991, de 12 de diciembre, FJ 4).

De modo que, a tenor de la distribución de competencias entre el Estado y la Comunidad Autónoma de Cataluña en materia de función pública, corresponde al Estado establecer las bases del régimen disciplinario de los funcionarios públicos y a la Comunidad Autónoma la competencia de desarrollo legislativo y ejecución, de acuerdo con aquella legislación básica, en relación con la función pública autonómica y local».

Al igual que se manifestó anteriormente, la PPL no vulnera de la competencia estatal así definida, pues su contenido presenta un claro carácter programático y no regula materia propia del estatuto del empleado público, sino que incluye medidas de fomento de la conciliación corresponsable en dicho ámbito público.

A la vista de lo expuesto, se ha de concluir que la PPL examinada se dicta en ejercicio de las competencias que corresponden a la Comunidad Autónoma de Canarias.

IV

Observaciones al contenido de la Proposición de Ley

1. Observaciones de carácter general

En primer lugar, por un lado, la PPL se intitula Proposición de Ley de conciliación corresponsable y de medidas de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y de la actividad laboral y, por otro lado, su objeto exclusivo es de establecer diferentes medidas de fomento relativas la conciliación corresponsable ya referida, a

remediar la brecha salarial de género, a incorporar de manera sistemática y transversal la perspectiva de género en las entidades públicas y privadas sin regular en sí dicha conciliación, como ya se ha manifestado.

Esta denominación del título de la PPL es del todo incoherente con su objeto, pues no se regula en sí la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sino solo las medidas para su fomento, pero el sentido literal del título de la PPL implica que su contenido expreso es la regulación tanto de la *conciliación corresponsable,* como las medidas de apoyo, por lo que deberá modificarse el título de modo que no dejé duda alguna acerca del contenido de la PPL y sea del todo coherente con el mismo.

En segundo lugar, nos hallamos ante una iniciativa legislativa que tiene principalmente un carácter programático, puesto que gran parte del contenido de la misma se limita a establecer recomendaciones, principios o directrices sobre la materia objeto de la proposición de Ley indicando que se «*impulsará*», «*promoverá*», «*fomentará*», «*desarrollará*», «*apoyará*» o «*potenciará*», entre otros, sin llegar a concretarse de forma expresa la regulación de las cuestiones tratadas y sus efectos jurídicos. Se trata así de preceptos que se establecen principios y no reglas, con un marcado carácter finalista, que enuncian objetivos que han de alcanzar los poderes públicos, por lo que no tienen un contenido regulativo inmediato, sino que se concretarán cuando se aprueben las normas o los actos en los que se materialicen estos objetivos establecidos en la PPL. Constituye en gran medida cuyos preceptos carecen de fuerza normativa por lo que sería preciso, en todo caso, una mayor concreción de tales medidas que garanticen su efectividad.

En tercer lugar, diversos artículos del PPL son reproducción total o parcial de la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears.

Así, por ejemplo, los artículos de la referida Ley 3/2025, que se reproducen total o parcialmente en la PPL son, entre otros, los arts. 1, 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 14 y 19.

Pues bien, sobre ello este Consejo Consultivo ha manifestado en el Dictamen 401/2021, de 3 de septiembre que:

«Sobre esta cuestión, que constituye una autolimitación inicial para el Legislador canario, nos hemos pronunciado diversos Dictámenes (DDCC 484/2015, de 28 de diciembre, 183/2017, de 2 de junio, 31/2019, de 22 de enero y 40/2019, de 4 de febrero, entre otros), a los cuales nos remitimos sobre este aspecto concreto. En concreto, en el Dictamen 484/2015, citado en el Dictamen 183/2017, decíamos lo siguiente:

" (...) la casi literal reproducción de la citada Ley 4/2015, de 3 de marzo, de la Región de Murcia, con sus aciertos y errores, pudiera suponer una autolimitación, siquiera sea inicial, de la potestad legislativa que estatutariamente tiene atribuida la Cámara [art. 13.a) EAC en relación con los arts. 121 y siguientes del RPC], expresión cualificada de la autonomía política de esta Comunidad. Ciertamente, tal autolimitación puede y debe ser corregida durante la tramitación parlamentaria de la Proposición de Ley, evitándose así las consecuencias negativas derivadas del uso de la indicada técnica legislativa, y así debiera ser en aras de la plena expresión normativa de que goza nuestra Comunidad de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de Autonomía".

No obstante, nada impide que determinados preceptos de la legislación autonómica canaria puedan ser muy parecidos o idénticos a los de otras Comunidades Autónomas que posean el mismo grado de competencia sobre la materia que se regula, pero esta circunstancia debe ser asumida, en su caso, con pleno conocimiento de causa, por el titular de la potestad legislativa durante la tramitación parlamentaria de la iniciativa».

Esta doctrina resulta igualmente de aplicación a la presente PPL.

Por último, medidas como las establecidas en la PPL ya constan en otras normas jurídicas de nuestra Comunidad Autónoma, si bien, con un menor grado de desarrollo, como ocurre en el caso de la Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres. Cabe citar así sus arts. 5, que tiene por objeto la regulación de la transversalidad de género, 40, que regula el derecho y deber de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el ámbito público y privado y los arts. 43 y 44, que regulan la conciliación en el ámbito privado y público respectivamente, siendo conveniente evitar normativas redundantes por razones de seguridad jurídica.

Esta duplicidad regulatoria que provoca la PPL genera, como hemos señalado en nuestro Dictamen 361/2022, de 6 de octubre, problemas prácticos ante la falta de una respuesta concreta acerca de las relaciones entre la norma proyectada y otros textos legales y, en su caso, reglamentarios precedentes encargados de disciplinar este mismo ámbito material, lo que determina la dificultad de integrar la norma proyectada, en los términos en los que está actualmente redactada, en nuestro ordenamiento jurídico, lo que afecta singularmente a la seguridad jurídica.

2. Observaciones al articulado

Sin perjuicio de las observaciones generales anteriormente expuestas, cabe realizar las siguientes observaciones al articulado de la PPL.

- Artículo 4.7

El art. 4 PPL lleva por rúbrica «Principios rectores» y establece que *«Todas las medidas que se adopten en la Comunidad Autónoma de Canarias de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como para la eliminación de la brecha salarial de género, tanto en el ámbito público como en el privado, deberán regirse por los siguientes principios rectores:*

(...)

7 principio de protección de los cuidados en el ámbito familiar. Se promoverá la protección de las personas en situación de mayor vulnerabilidad, en especial de los menores, las personas mayores y personas con discapacidad, en atención a su derecho fundamental de protección y cuidado».

En relación con este precepto procede señalar que, si bien resulta evidente que la protección de los cuidados en el ámbito familiar está claramente ligada a la materia objeto de la PPL, lo cierto es que, si se atiende a la definición y objeto de este principio tal y como está redactado resulta estar desconectado de la materia que nos ocupa al hacerse referencia, exclusivamente, a la protección de las personas de mayor vulnerabilidad, siendo conveniente una nueva redacción del precepto que lo relacione de forma expresa, con la conciliación corresponsable que aquí nos ocupa.

- Artículo 5

En relación con este precepto cabe efectuar varias observaciones. Así, primeramente, el mismo lleva por rúbrica «*Objetivos de las políticas públicas de apoyo a la conciliación*», sin embargo, en su punto primero se establece que «*La presente ley tiene como principales objetivos*», resulta manifiesta la discordancia entre tal rúbrica y el contenido del precepto, que no es otro que volver a establecer los objetivos de la Ley.

Esta discordancia se explica porque este art. 5 es una reproducción, a su vez, del art. 5 de la Ley 3/2025, de 4 de julio, de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las Illes Balears, pero en esta Ley el artículo 5 se rubrica como «*Objetivos*» y sí concurre plena coherencia entre la rúbrica del artículo y su contenido concreto.

Así mismo, él hecho de establecer los objetivos de la PPL en su Exposición de Motivos, en su art. 1 y en el contenido del art. 5 constituye una redundancia que el legislador deberá corregir.

Además de todo ello, en las letras i) y j) del art. 5.1 PPL se dispone que:

«i) Atender la diversidad familiar, en especial de las familias monoparentales, numerosas, con dependencia a su cargo, o en riesgo de exclusión social y/o vulnerabilidad.

j) Fomentar los servicios regulados de cuidado y atención de las necesidades de las personas mayores y las personas con reconocimiento de grado de dependencia».

Y ocurre con ellas a formular la misma observación que se manifestó en relación con el art. 4.7, pues los términos en los que están redactadas implican una disociación completa con el objeto de la PPL.

- Artículo 8

En este artículo se dispone que «Las corporaciones municipales de más de 50.000 habitantes y los Cabildos Insulares, en coherencia con la planificación autonómica y de forma coordinada con esta, deberán aprobar periódicamente, con la colaboración del Diálogo Social, en su caso, planes para el fomento de la conciliación y corresponsabilidad familiar en el ámbito de sus competencias, así como para la eliminación de la brecha salarial de género».

El uso del término «*colaboración del Dialogo Social*» resulta ser excesivamente genérico, por lo que, en aras a razones de seguridad jurídica, convendría un cambio de redacción en la que primara un mayor grado de concreción referido, a los Agentes Sociales y económicos más representativos, tal y como se expresan los arts. 17 y 18 de la PPL.

- Artículo 10

Este artículo establece que *«De conformidad con la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, se incentivará la valoración de los criterios sociales a efectos de contratación pública, las empresas, pymes y autónomos que acuerden con sus trabajadores medidas específicas de conciliación y corresponsabilidad que otorguen un mayor apoyo a la conciliación que las medidas previstas en la normativa laboral».*

Este precepto presenta una redacción confusa que precisa ser aclarada.

Por otra parte, cabe señalar que consta una remisión normativa a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y ello implica, que, al omitirse toda expresión relativa a las posibles normas que sustituyan a este precepto, se

podrían generar problemas de seguridad jurídica en caso de modificación o de obsolescencia de la norma citada.

- Artículo 19 en relación la disposición adicional cuarta

En primer lugar, en el índice que obra en la PPL, antes de la Exposición de Motivos, este precepto se intitula como «*Comisión de Conciliación Corresponsable*» y, sin embargo, en la PPL se rubrica «*Participación seguimiento y control*», divergencia que debe ser resulta en la tramitación legislativa, acomodando además su rúbrica al contenido del precepto.

En segundo lugar, en este precepto se dispone que:

«1. El Gobierno de Canarias, a través de la Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género, como órgano colegiado desarrollará las funciones de asesoramiento, coordinación en el seguimiento de las medidas que se adopten en materia de conciliación corresponsable, evaluación de los objetivos de esta Ley, así como la propuesta de actuaciones de mejora en esta materia, que serán analizadas por las administraciones competentes sobre las medidas correctoras y de mejora en cada caso, promoviendo la máxima participación social y especializada.

2. El órgano colegiado para la necesaria alineación, integración y coordinación de las diferentes políticas públicas en relación con la conciliación y la corresponsabilidad, actuará en colaboración con cada una de las Consejerías afectadas por los ámbitos de actuación que son objeto de esta Ley, así como con las organizaciones empresariales sindicales más representativas de Canarias».

Y en disposición adicional cuarta se establece que *«El Gobierno de Canarias aprobará en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley el reglamento de creación y funcionamiento de la Comisión de Conciliación Corresponsable».*

Este art. 19 presenta una regulación confusa pues la «*Comisión de coordinación de las políticas autonómicas y locales para la igualdad de género»* es un órgano ya existente, regulado en los arts. 7, 27 y 28 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Instituto Canario de Igualdad, aprobado por Decreto 38/2015, de 27 de marzo.

Por su parte, el apartado 2 de este precepto se refiere al *«órgano colegiado para la necesaria alineación, integración y coordinación de las diferentes políticas públicas en relación con la conciliación y la corresponsabilidad», que parece tratarse de un órgano diferente, a la vista de sus funciones, del citado en el apartado 1 y que pudiera corresponderse con la «Comisión de Conciliación Corresponsable»* a la que se refiere la Disposición adicional cuarta, única disposición que contiene una referencia explícita a esta denominación, pues no se menciona a lo largo del articulado de la PPL.

Todo ello requiere de la necesaria previsión, concretando en el articulado, en su caso, la eventual creación de esta Comisión y su diferencia con la Comisión a la que se refiere el apartado 1 del precepto, así como su adscripción y composición.

C O N C L U S I O N E S

1. La Proposición de Ley de Conciliación Corresponsable y de Medidas de Apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y de la actividad laboral, no vulnera la Constitución, ni el Estatuto de Autonomía de Canarias.

2. La Proposición de Ley se integra en su mayor parte por medidas que carecen de fuerza normativa.

3. Igualmente, la Proposición de Ley plantea problemas de seguridad jurídica y de integración con el resto del ordenamiento jurídico.