



David Pereiras/Shutterstock

De la conciliación a la corresponsabilidad en los cuidados: hacia una sociedad más justa y equilibrada

Publicado: 24 febrero 2026 17:42 CET

Pedro César Martínez Morán

Director del Master in Talent Management de Advantere School of Management / Profesor asociado de la Facultad de Ciencias Economicas y Empresariales, Universidad Pontificia Comillas

DOI

<https://doi.org/10.64628/AO.dxcwsvp5m>

<https://theconversation.com/de-la-conciliacion-a-la-corresponsabilidad-en-los-cuidados-hacia-una-sociedad-mas-justa-y-equilibrada-276682>

Seguro que más de una vez ha tenido que responder a un correo del trabajo mientras baña a sus hijos o cena en familia. O conectarse al correo de la empresa durante una escapada de fin de semana. Aunque la conciliación entre vida laboral y familiar se ha convertido en un concepto omnipresente, su aplicación genera el debate de si es un privilegio o un derecho.

La realidad pospandemia impulsó en España palancas tales como los avances legislativos, el derecho a la desconexión digital o el teletrabajo. Sin embargo, aunque la flexibilidad laboral se asume y se expande, la sensación de estar quemado sigue creciendo.

Leer más: *Cómo la flexibilidad laboral está transformando nuestras vidas*

Impulsos recientes y realidades persistentes

La Ley de conciliación de 1999 supuso el primer hito en la materia. Tras más de 25 años se ha pasado de la maternidad, vista como un elemento que afecta exclusivamente a las mujeres, a la corresponsabilidad familiar como enfoque central.

Los permisos de paternidad y maternidad igualitarios han sido un hito para romper la brecha en los cuidados. El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores permite adaptar la jornada sin pérdida salarial, y la tecnología ha demostrado que puede ser complementaria a la presencialidad laboral.

No obstante, el trabajo a tiempo parcial sigue teniendo protagonismo femenino: el 93 % de las personas a cargo de sus allegados son mujeres.

Los retos: hiperconectividad y erosión de fronteras

Estos avances han traído efectos secundarios (el “colapso de los contextos” o la “erosión de las fronteras”) al invadir los espacios personales y profesionales de las personas trabajadoras. Tres circunstancias explican esos efectos:

1. El teletrabajo ha eliminado los costes de desplazamiento, que en las grandes ciudades son elevados, pero ha dificultado separar la oficina del salón de la casa.
2. La brecha de género persiste, ahora invisibilizada. Quienes asumen la carga mental y las interrupciones domésticas durante esa jornada siguen siendo mujeres.
3. La presencialidad, el “estar siempre ahí”, físicamente, en el puesto de trabajo, se ha sustituido por “estar siempre disponible” en las plataformas de comunicación habituales.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), señala que la hiperconectividad es un fenómeno emergente que genera consecuencias significativas sobre la salud mental, la carga cognitiva, el bienestar psicológico y la fatiga, y aparea riesgos psicológicos y sociales.

Para facilitar la comprensión de los derechos de conciliación en el ámbito laboral español, hemos considerado importante agrupar todas las medidas legales de conciliación dirigidas a trabajadores por cuenta ajena.

Una nueva narrativa

La soberanía sobre el tiempo personal significa recuperar, realmente, el control sobre la agenda individual. No se trata solo de organizar, sino de proteger los márgenes de descanso y cuidado frente a la lógica de “estar siempre activo”. Hay que cuidarse, también, a uno mismo.

Los datos muestran una paradoja. Aunque el informe internacional Global Life-Work Balance Index 2025 muestra la buena situación de España en el equilibrio vida-trabajo, otros estudios muestran que la percepción de la conciliación empeora y se cronifican las desigualdades de género en el uso del tiempo y en las trayectorias laborales.

El desafío ya no es solo tener más medidas de protección del derecho a la desconexión y la conciliación, sino cambiar las reglas informales de juego. La cuestión es vincular el bienestar de las personas trabajadoras con la sostenibilidad de los negocios, evitar la penalización que conlleva la conciliación para la vida profesional del trabajador y seguir apostando por la corresponsabilidad.

Las aspiraciones futuras de conciliar y corresponsabilizarse

La sociedad española envejece y, por tanto, ganan terreno los cuidados. La atención y cuidado de mayores, menores y dependientes se debe convertir en una función social protegida y no ser un problema privado.

En la medida en que las organizaciones logren integrar la conciliación en su modelo de liderazgo y en su estrategia de talento, dejará de ser una concesión para convertirse en una pieza central de la competitividad y de la cohesión social.

La conciliación no puede ser un malabarismo constante entre las tareas vespertinas del hogar y la atención de asuntos laborales en el móvil. Es necesario pasar de una cultura de la ocupación (donde estar muy ocupado es un símbolo de estatus) a una cultura de mayor eficiencia empresarial para generar más bienestar personal entre las personas trabajadoras.

En una sociedad justa y equilibrada, el trabajador no debe resolver solo su conciliación: ha de ser un compromiso compartido entre administraciones, empresas y sociedad. Pero, además, la corresponsabilidad de los cuidados involucra a todos los convivientes en el hogar.

Las personas deben de tener las mismas oportunidades, sin discriminación de ningún tipo, ni barreras que le impidan crecer personal y profesionalmente.