

# GUÍA PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE



2025

# GUÍA PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE

Encargado por:



UNIDAD DE  
**IGUALDAD**  
UNIVERSITAS Miguel Hernández

Unidad de Igualdad de la Universidad  
Miguel Hernández de Elche

Financiado por:



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

Vicepresidència Primera i  
Conselleria de Servicis Socials,  
Igualtat i Vivenda

Vicepresidència Primera i Conselleria  
de Servicis Socials, Igualtat i Vivenda  
de la Generalitat Valenciana

**Fecha:**

Noviembre de 2025

**Autoría:**

María Amparo Calabuig Puig

## 1. INTRODUCCIÓN

La transformación digital que viven las universidades ha modificado de forma significativa las dinámicas de trabajo, comunicación y disponibilidad del personal docente, investigador y de administración y servicios. En este contexto, resulta fundamental proporcionar orientaciones claras que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal, especialmente ante los retos que plantea la hiperconectividad desarrollada en la actualidad a partir de la tecnologización de las herramientas de trabajo académicas, la administración y las conexiones interpersonales. En este sentido, el derecho a la desconexión digital se presenta como un elemento clave para garantizar el descanso efectivo y el bienestar del personal universitario, así como para prevenir riesgos psicosociales derivados del uso intensivo de las tecnologías.

Esta guía ofrece criterios, recomendaciones y pautas prácticas para comprender, aplicar y promover tanto la conciliación como la desconexión digital en el ámbito universitario, contribuyendo a consolidar una cultura institucional más saludable, eficiente, igualitaria y respetuosa con los tiempos de trabajo, así como con la necesaria armonización entre las exigencias laborales y las diversas dimensiones de la vida personal del personal trabajador. De igual modo, incorpora de forma transversal la perspectiva de género, tanto en el análisis de los antecedentes y contextos abordados como en la formulación de las propuestas y acciones concretas, con el fin de garantizar intervenciones que atiendan a las desigualdades estructurales existentes y favorezcan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Para que la conciliación constituya una estrategia eficaz en la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, dichas medidas no pueden estar dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que deben extenderse de manera equitativa a toda la plantilla. En este sentido, el concepto de corresponsabilidad alude a la necesidad de que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico y asuman de forma activa las tareas del hogar, así como el cuidado y atención de hijas e hijos, personas ascendientes u otras personas dependientes. Esto implica que se acojan a las medidas de conciliación en la misma medida que las mujeres.

Asimismo, estas medidas no deben dirigirse únicamente a quienes tienen responsabilidades familiares o se encuentran a cargo del cuidado de otras personas. Desde una perspectiva más amplia, la conciliación debe ser accesible a toda persona trabajadora, independientemente de su situación personal, ya que no se trata únicamente de compatibilizar la vida laboral con la familiar, sino de garantizar el derecho de cada individuo a disponer de su vida privada y de tiempo personal.

En definitiva, la conciliación supone que tanto mujeres como hombres puedan distribuir su tiempo entre el trabajo remunerado y las responsabilidades personales y domésticas, garantizando también espacios de tiempo propio.

La conciliación no solo favorece el avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres —y, por ende, genera beneficios para la comunidad universitaria y la sociedad en su conjunto—, sino que también aporta ventajas significativas para la propia institución. Las universidades que implementan políticas activas de conciliación obtienen mejoras sustanciales en su funcionamiento y en la calidad de los servicios que prestan. Entre los beneficios más relevantes se encuentran:

- Mayor motivación y bienestar del personal docente, investigador y administrativo, lo que repercute positivamente en su rendimiento y en la calidad de las tareas académicas y de gestión.
- Capacidad para atraer y retener talento cualificado, fortaleciendo la excelencia académica y consolidando equipos profesionales altamente capacitados.
- Disminución del absentismo, lo que permite un uso más eficiente de los recursos humanos y una mejor continuidad en las actividades universitarias.
- Refuerzo de la imagen institucional, proyectando una universidad comprometida con los derechos laborales, la igualdad y la sostenibilidad social, lo que contribuye a mejorar su reputación y su capacidad de atraer estudiantes, personal y colaboraciones externas.

En relación con la desconexión digital, esta se enmarca en el ámbito conceptual de la conciliación y del derecho al descanso del personal trabajador, especialmente en el contexto de los nuevos tiempos tecnológicos que han transformado la organización del trabajo y los modos de comunicación. Dicho derecho resulta esencial para garantizar la separación entre la jornada laboral y los períodos de descanso, estableciendo de manera nítida la frontera entre la vida profesional y la personal, y asegurando así un descanso efectivo.

La ausencia de ejercicio o reconocimiento de este derecho conlleva, entre otros efectos, una disponibilidad permanente, un ritmo de trabajo difícilmente regulable, la prolongación de la jornada laboral y la realización simultánea de múltiples tareas promovida por el uso intensivo de las tecnologías y la inmediatez comunicativa que estas generan. Todo ello ha dado lugar a la aparición de nuevos factores de riesgo, especialmente de índole psicosocial, entre los que destaca el tecnoestrés derivado del exceso de control y de la insuficiente desconexión en el entorno de trabajo.

Por ello, no se puede plantear en el mundo actual tan marcado por las tecnologías y las conexiones virtuales políticas de conciliación efectiva sin tener en cuenta el derecho a la desconexión digital, ampliando la concepción social de lo que suponía hablar de conciliación y haciéndola extensible a todas las personas trabajadoras.

No obstante, antes de proponer posibles medidas relativas a la conciliación laboral y la desconexión digital, se realizará un breve repaso a la normativa que regula estos derechos y los antecedentes que podemos encontrar en el ámbito universitario de la Comunitat Valenciana.

## 2. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE CONCILIACIÓN Y DESCONEXIÓN DIGITAL

A continuación, se desarrolla brevemente el marco normativo multinivel que regula el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como la desconexión digital.

### 2.1. MARCO NORMATIVO SOBRE CONCILIACIÓN

El derecho a la conciliación está regulado en el Estado español por un entramado normativo amplio, con normas que se entrelazan entre el derecho laboral y la igualdad. A continuación, se expone un resumen con las principales normativas vigentes (a fecha de noviembre de 2025) y algunos elementos específicos de la Comunitat Valenciana.

El marco general para la estructuración de este derecho lo encontramos en dos fuentes principales:

- El primero, la Constitución que, aunque no establezca la conciliación como derecho de manera específica, sí asienta el marco para su desarrollo: la igualdad (arts. 9.2 y 14), la dignidad de la persona (art. 10), la protección de la familia (art. 39), la libertad sindical y derecho al trabajo (arts. 35 y 37) y la seguridad laboral (art. 40.2) y la protección de la salud (art. 43).
- El segundo, el derecho comunitario europeo, entre las que destaca la Directiva 2019/1158 sobre conciliación de la vida familiar y profesional donde se insta a los estados miembro a legislar y mejorar las condiciones de los permisos para el cuidado de menores, los de fuerza mayor familiar, adaptaciones de jornadas flexibles y, todo ello, apostando por la corresponsabilidad. Esta normativa es la base directa que motivó las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores de 2023.

El eje vertebrador de la conciliación en el ordenamiento laboral español reside en *el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Este cuerpo legal ha sido objeto de profundas reformas, destacando la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 mediante el RDL 5/2023 y la ampliación de derechos operada por el reciente RDL 9/2025, conformando un sistema garantista y corresponsable.

A continuación, se detallan los preceptos fundamentales que rigen la materia:

#### A) Derecho a la adaptación de la jornada (Artículo 34.8 ET)

Este artículo consagra el derecho a la flexibilidad laboral no como una concesión graciable, sino como una prerrogativa sujeta a negociación reglada.

Faculta a las personas trabajadoras para solicitar adaptaciones en la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluyendo explícitamente el trabajo a distancia o teletrabajo, cambios de turno y/o flexibilización horaria.

Tras la reforma de 2023, este derecho no se limita al cuidado de descendientes. Se extiende a necesidades de cuidado respecto a: Hijos e hijas (hasta los 12 años); cónyuge o pareja de hecho; familiares por consanguinidad hasta el segundo grado; y otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, acreditando dicha convivencia.

## **B) Sistema de permisos y suspensiones del contrato (Artículos 37 y 48 ET)**

La normativa actual, reforzada por la aprobación del Real Decreto-ley 9/2025, reconfigura el esquema de permisos retribuidos y suspensiones contractuales, estableciendo un nuevo estándar de protección a los cuidados y la conciliación.

- Ampliación de los permisos por nacimiento y cuidado (RDL 9/2025)**

Se consolida un avance significativo en la corresponsabilidad y el apoyo a la crianza con efectos retroactivos desde el 2 de agosto de 2024.

Se produce una extensión del permiso por nacimiento, que para progenitores se amplía de las 16 semanas anteriores a 17 semanas. Este derecho es individual e intransferible, debiendo disfrutarse las primeras 6 semanas de forma ininterrumpida y a jornada completa inmediatamente posterior al parto. El resto del periodo puede distribuirse durante el primer año de vida del menor.

Asimismo, se potencia la protección a familias monomarentales y monoparentales, ya que se reconoce el derecho a sumar las semanas que hubieran correspondido al otro progenitor, alcanzando un total de 32 semanas de permiso para el único progenitor a cargo.

Además, estas disposiciones son plenamente aplicables a los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar.

- El Permiso parental**

En cumplimiento de la normativa europea y la reciente actualización legislativa, se estructura el denominado "Permiso Parental" (adicional al de nacimiento) con un derecho a un permiso de hasta 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el o la menor cumpla 8 años.

Asimismo, se añaden 2 semanas retribuidas dentro de este permiso parental de 8 semanas. Éstas podrán disfrutarse con flexibilidad dentro de la ventana temporal de los 8 primeros años de vida del menor. De facto, esto eleva la protección retribuida total a 19 semanas por progenitor (17 por nacimiento + 2 parentales).

- **Permiso de lactancia**

Se mantiene y refuerza el permiso para el cuidado del o la lactante, consolidando la posibilidad de su acumulación en jornadas completas, lo que en la práctica administrativa suele traducirse en un permiso retribuido de aproximadamente 3 semanas laborales, salvo mejora por convenio colectivo.

- **Permisos por causa de fuerza mayor y cuidados urgentes**

El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores introduce y matiza los permisos específicos para imprevistos o urgencias de conciliación:

- **Permiso por fuerza mayor (Art. 37.9 ET):** Se reconoce el derecho a ausentarse por motivos familiares urgentes e imprevisibles (enfermedad o accidente). Estas horas de ausencia serán retribuidas hasta alcanzar el equivalente a 4 días al año (aproximadamente el 30% de la jornada anual, según cómputo proporcional).
- **Permiso por accidente o enfermedad grave (Art. 37.3.b ET):** Permiso retribuido de 5 días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo, extendido a convivientes, pareja de hecho y familiares hasta segundo grado.

### **C) Reducción de jornada y excedencias**

El marco estatutario mantiene las figuras clásicas de conciliación mediante la reducción de tiempos de trabajo:

- **Reducción de jornada (Art. 37.6 ET):** Derecho a la disminución de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, para el cuidado directo de menores de 12 años o personas con discapacidad, así como para el cuidado de familiares hasta el segundo grado por razones de edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos.
- **Excedencias por cuidado (Art. 46.3 ET):** Derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, y de hasta dos años

(salvo ampliación por convenio) para el cuidado de familiares hasta el segundo grado. Durante el primer año, se garantiza la reserva de su puesto de trabajo.

## **2.2. MARCO NORMATIVO SOBRE DESCONEXIÓN DIGITAL**

El derecho a la desconexión digital se regula por primera vez en el Estado español con el artículo 88 de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales*, donde se define como el derecho que tienen las personas trabajadoras a no atender, fuera de su horario de trabajo legal o convencionalmente establecido, cuestiones del mismo a fin de que se les repete su tiempo de descanso, permisos, vacaciones o su intimidad personal y familiar.

El objetivo es, como se estipula en el punto 2 del citado artículo, potenciar, de manera efectiva, el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

Asimismo, añade en el punto 3 la obligación por parte de la parte empleadora de tener una política interna de desconexión digital en los siguientes términos:

El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Esta política interna tendrá que contener acciones formativas y campañas de sensibilización sobre la utilización razonable de las herramientas tecnológicas.

La Ley Orgánica 3/2018 modifica a través de la disposición final decimotercera, el texto refundido de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores* mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis, según el cual se reconoce, de forma genérica, el derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales, de videovigilancia y geolocalización:

Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Asimismo, se añade una nueva letra, la J bis, en la *Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*, donde se reconoce entre los derechos individuales de los empleados públicos, el derecho:

A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Derivado de esta normativa, cabe destacar *la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*, donde en su artículo 18 se reconoce el derecho a la desconexión digital en un contexto, como es el del teletrabajo, donde la vulnerabilidad del descanso y la desconexión es más elevada. En dicho artículo, en su apartado primero, reconoce:

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los períodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

Asimismo, se insiste en la necesidad de elaborar una política interna que esté dirigida a:

personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas [...] En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia.

Esta idea se repite y refuerza con la publicación, el 19 de mayo de 2023, del *V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva* (V AENC) donde se dedica el Capítulo XI a la desconexión digital. En él se establece la definición de este derecho como “la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera de la jornada específica para garantizar el tiempo de descanso, festivos y vacaciones de las personas trabajadoras”.

Asimismo, se hace hincapié en el papel que este derecho tiene para la mejora de la salud del personal trabajador y, lo más importante de este acuerdo, es que se establecen los puntos que se deben tener en cuenta en las negociaciones colectivas sobre esta cuestión:

- La desconexión digital se reconoce y formaliza como un derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo. No obstante, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.
- El derecho a la desconexión operará en relación con todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencional establecida y distribuida en el calendario laboral por el que se rija cada empresa.

- Si se produce cualquier tipo de llamada o comunicado fuera de la jornada laboral, las personas trabajadoras no estarán obligadas a responder, ni los superiores jerárquicos podrán requerir respuestas fuera de la misma, salvo que concurran circunstancias excepcionales de fuerza mayor, justificadas, que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio y que requiera la adopción de medidas urgentes e inmediatas.
- Las empresas garantizarán que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción ni perjudicadas en sus evaluaciones de desempeño ni en su promoción.
- Las empresas podrán llevar a cabo acciones de formación y de sensibilización de su plantilla sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

### 3. ANTECEDENTES Y REFERENCIAS A LA CONCILIACIÓN Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO VALENCIANO

Debido a toda la normativa que se ha venido desarrollando -y que se ha comentado en el apartado anterior- han venido desarrollándose diferentes documentos, medidas y protocolos para asegurar su implementación.

#### 3.1. CONCILIACIÓN

En el ámbito universitario, los planes de igualdad constituyen un marco de referencia para la implementación de medidas orientadas a mejorar la conciliación. A través de estos instrumentos, cada universidad desarrolla acciones específicas que buscan facilitar la compatibilización de la vida laboral, personal y familiar de su personal. En este sentido, los planes de igualdad vigentes en las cinco universidades públicas valencianas incorporan, al menos, un apartado —cuando no un eje completo— dedicado expresamente a la conciliación desde el paradigma de la corresponsabilidad, evidenciando la relevancia que esta materia ha adquirido en las políticas institucionales de igualdad:

- **Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH):** El Eje 4 Condiciones de trabajo y conciliación corresponsable del Plan de Igualdad actual está dedicado en exclusividad a la conciliación, cuyo objetivo general es: «Garantizar la igualdad de género, de trato y de oportunidades en las condiciones de trabajo de la Universidad Miguel Hernández de Elche, así como la promoción de la conciliación corresponsable entre el personal de la Universidad».

En total se recogen ocho acciones englobadas en diez objetivos específicos.

- **Universidad de Alicante (UA):** En este caso, el Plan de Igualdad de la UA no cuenta con un eje específico, sino que deriva del objetivo específico 1: Promover la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional de profesorado, PAS y estudiantes de la UA, del Eje 6. Trabajar y Estudiar en la UA. En él se recogen diez acciones específicas destinadas a la conciliación y la corresponsabilidad.

- **Universitat de València (UV):** En este caso, las medidas de conciliación del Plan de Igualdad UV se encuentran separadas en dos bloques, dependiendo de si hacen referencia al PDI y PTGAS o al estudiantado.

En cuanto a las medidas del personal de la universidad se encuentran recogidas en el apartado “Ámbito de conciliación y corresponsabilidad de PTGAS y PDI” dentro del Eje 1. Personal, donde se recogen ocho medidas específicas.

En el caso del estudiantado, se recogen en el “Ámbito de conciliación y corresponsabilidad de estudiantes” dentro del Eje 5. Igualdad y participación del estudiantado, donde aparecen tres acciones más.

- **Universitat Politècnica de València (UPV):** En esta universidad la conciliación vuelve a tener un eje propio, concretamente el 8: Conciliación y corresponsabilidad, siendo la universidad que más medidas establece, con un total de quince.
- **Universitat Jaume I de Castelló (UJI):** En el caso de la universidad de Castellón la conciliación se desarrolla en el objetivo específico número dos: “Promover y asegurar la conciliación de la vida laboral-académica, familiar y personal de los miembros de la comunidad universitaria (PAS-PDI-estudiantado) y fomentar la corresponsabilidad”, dentro del Eje 3: Relaciones laborales. El total de acciones de este eje es de diecisiete, de las cuales seis corresponden a la conciliación.

No obstante, la inmensa mayoría de estas acciones, medidas y objetivos vinculados a la conciliación y la corresponsabilidad continúan dirigidos fundamentalmente a las mujeres o formulados de manera genérica, sin apelar de forma explícita a la implicación de los hombres. Esta ausencia de interpellación directa puede limitar el avance hacia una corresponsabilidad real, ya que a priori no promueve de forma contundente que los hombres asuman de manera activa y equitativa las tareas de cuidado.

### **3.2. DESCONEXIÓN DIGITAL**

En lo que respecta a la desconexión digital, pese a ser un derecho que podría integrarse de forma natural en las medidas y acciones orientadas a favorecer la conciliación, hasta el momento no aparece explícitamente recogido en los planes de igualdad de las universidades públicas valencianas. Esta ausencia pone de manifiesto una brecha significativa entre las necesidades emergentes derivadas de la digitalización del trabajo y su reconocimiento en los instrumentos institucionales de igualdad.

En su lugar, este derecho suele incluirse en documentos específicos, generalmente vinculados a protocolos elaborados para regular su aplicación o, en la mayoría de los casos, incorporado en los reglamentos de teletrabajo. Esta tendencia evidencia que la desconexión digital no se ha asumido plenamente como un derecho laboral general, sino que se concibe mayoritariamente como una prerrogativa asociada al teletrabajo. En consecuencia, su aplicación no alcanza al conjunto del personal trabajador ni, en algunos contextos, al estudiantado, generando, por un lado, un sesgo vinculado a la modalidad laboral y, por otro, una situación de desigualdad para quienes desempeñan su labor de forma presencial.

A continuación, se presenta el análisis de la documentación existente en cada universidad relativa al derecho a la desconexión digital.

**- Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH)**

Respecto a la UMH, se identifican dos documentos que deben analizarse por separado debido a su distinta naturaleza y origen.

En primer lugar, la referencia oficial que la UMH realiza a la desconexión digital se encuentra en la *Normativa de Teletrabajo para el personal técnico, de gestión y de administración y servicios*. En este documento, el artículo 15 reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital, señalando que «la Universidad desarrollará y coordinará el teletrabajo desde el respeto y reconocimiento del derecho a la desconexión digital de la persona trabajadora». Del mismo modo, se establece que «esta normativa pretende garantizar la conciliación entre la vida personal, laboral y familiar. Por tanto, se entiende que la persona trabajadora tiene derecho a ejercer la desconexión digital fuera de la jornada laboral pactada con la empresa para el teletrabajo».

No obstante, este artículo no especifica qué medidas concretas se implementarán ni cómo se garantizará efectivamente el ejercicio de este derecho por parte del personal trabajador. Además, la normativa se dirige exclusivamente al PTGAS, sin que se haya identificado documentación equivalente destinada al PDI o al PI de la UMH. De igual manera, su alcance se limita al personal que se acoja a la modalidad de teletrabajo, sin que existan, hasta donde se ha podido comprobar, documentos o protocolos específicos que regulen la desconexión digital del personal que desarrolla su actividad de forma presencial.

Por otro lado, la *Fundación Universitas Miguel Hernández (Fundación UMH)* dispone de un *Protocolo de Desconexión Digital*. Aunque su ámbito de aplicación se limita al personal propio de la fundación, se ha considerado relevante mencionarlo por tratarse de una entidad vinculada a la UMH y, por tanto, susceptible de servir como referencia interna para la elaboración de un documento similar aplicable al conjunto de la plantilla universitaria. A diferencia del artículo 15 de la normativa de teletrabajo, este protocolo es de aplicación a la totalidad del personal de la fundación, con independencia de la categoría profesional y la modalidad de trabajo.

**- Universidad de Alicante (UA)**

En cuanto a la Universidad de Alicante, existe un protocolo específico para regular el derecho a la desconexión digital que abarca al conjunto de la plantilla (PTGAS, PDI, PI y Gerencia), aplicado de acuerdo con el Plan y Política de Prevención de la UA y negociado

con los órganos de representación de las diferentes categorías profesionales. Cabe destacar que incorpora, entre sus medidas, la colaboración con el Vicerrectorado de Estudiantes y Empleabilidad para difundir su contenido y alcance entre el estudiantado.

- **Universitat de València (UV)**

En relación con la Universitat de València, la situación es similar a la observada en la UMH. La única referencia normativa al derecho a la desconexión digital aparece en el *Reglamento de Teletrabajo del personal de administración y servicios*. En esta normativa, la mención se limita al punto tres del artículo seis, relativo a las condiciones de trabajo del personal en régimen de teletrabajo. En ese apartado se establece que «deberá garantizarse su derecho a la desconexión digital fuera del horario laboral, salvo por razones de urgencia o necesidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018. En este sentido deberá evitarse las comunicaciones de servicio fuera de su horario laboral, salvo caso de urgencia».

Como ocurre en la UMH, no se especifican medidas concretas ni mecanismos que aseguren su cumplimiento. Además, la normativa se dirige exclusivamente al PTGAS, sin documentación equivalente para el PDI o PI. Su ámbito de aplicación se limita al personal en teletrabajo, sin que exista, hasta donde se ha podido constatar, un documento específico que regule este derecho para el personal presencial.

- **Universitat Politècnica de València (UPV)**

En cuanto a la Universitat Politècnica de València, se observa una situación equiparable a la de la UV y la UMH, aunque con un desarrollo aún más limitado del derecho.

La única referencia a la desconexión digital se encuentra en el *Reglamento de regulación de la modalidad de teletrabajo en la Universitat Politècnica de València*. En el apartado 1 del artículo 10, dedicado al régimen de garantías y obligaciones, se indica en su segundo párrafo que esta modalidad de trabajo no afectará «al derecho a la intimidad en el uso de dispositivos electrónicos, al derecho a la desconexión digital, ni a las garantías reguladas por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales».

- **Universitat Jaume I de Castelló (UJI)**

En el ámbito de la Universitat Jaume I de Castelló, el derecho a la desconexión digital se integra en el *Programa de Promoción en materia de conciliación corresponsable*, aunque con un desarrollo —contenido en su anexo I— equiparable al de un protocolo independiente.

Este anexo, denominado *Política interna reguladora del derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras de la Universitat Jaume I*, es de aplicación a toda la plantilla, independientemente de la categoría profesional o la modalidad de trabajo. Al igual que en la UA, recoge un conjunto de medidas específicas. No obstante, se diferencia de esta en que incluye, en su medida octava, una salvaguarda explícita que establece que la universidad no podrá sancionar ni perjudicar a las personas que ejerzan su derecho a la desconexión digital, indicando que «el ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional (evaluación y/o promoción) de las personas trabajadoras».

En síntesis, de las cinco universidades públicas valencianas únicamente dos —la Universidad de Alicante (UA) y la Universitat Jaume I (UJI)— disponen de protocolos específicos sobre desconexión digital, ambos de reciente aprobación (julio de 2024). Por el contrario, tanto las dos universidades de València como la de Elche incorporan las referencias a este derecho únicamente dentro de las normativas que regulan el teletrabajo, sin un desarrollo concreto de medidas y circunscribiéndolo exclusivamente al personal técnico, de gestión, de administración y servicios (PTGAS).

Asimismo, y a pesar de no pertenecer al ámbito de las universidades valencianas, se debe destacar el caso de la Universidad de Murcia, siendo la primera universidad española en desarrollar este derecho a través de un protocolo de actuación con la aprobación, el 25 de noviembre de 2022, de la *Política interna de desconexión digital en la Universidad de Murcia*. Esta normativa, además, fue finalista en el Premio de Buenas Prácticas del Club Excelencia en Gestión.

Uno de los ejes operativos de la estrategia consiste en asegurar que tanto el personal técnico, de gestión, de administración y servicios (PTGAS) como el personal docente e investigador dispongan de las competencias necesarias para configurar y gestionar de forma adecuada las herramientas digitales corporativas. Con este propósito, la Universidad de Murcia ha desarrollado un portal web específico que, además de centralizar la información relativa al plan, integra contenidos audiovisuales destinados a instruir sobre la configuración de las aplicaciones institucionales, así como una serie de consejos para mejorar en la calidad del descanso y la desconexión.

## 4. GUÍA DE MEDIDAS Y RECOMENDACIONES PARA LA CONCILIACIÓN Y DESCONEXIÓN DIGITAL

A continuación, se presentan una serie de medidas y acciones orientadas a favorecer la implementación de políticas de conciliación —desde una perspectiva de género— y de desconexión digital en el ámbito universitario.

Para la elaboración de las propuestas vinculadas a la conciliación se ha revisado el II Plan de Igualdad de la Universidad Miguel Hernández de Elche (2022-2026), con el fin de evitar duplicar acciones ya previstas y/o ejecutadas. No obstante, en algunos casos se ha considerado oportuno incorporar medidas de naturaleza similar, pero formuladas desde un enfoque diferenciado y complementario que amplía su alcance o mejora su aplicabilidad.

### 4.1. PROPUESTAS PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Con el fin de facilitar la presentación y comprensión de las propuestas, estas se han organizado en dos bloques diferenciados. El primero está dirigido al conjunto de la plantilla de la universidad (PTGAS, PDI y PI), mientras que el segundo se orienta específicamente al estudiantado de la UMH.

#### 1) Bloque de medidas para PTGAS, PDI y PI UMH

**Acción 1.** Regulación de los horarios de las reuniones para facilitar la conciliación.

Descripción:

Establecer una normativa interna de obligado cumplimiento para que toda reunión oficial y/o de órganos de gobierno se celebre dentro de una franja “conciliadora”, empezando no antes de las 09:30h y terminando antes de las 14:00h.

Indicadores:

- % de reuniones celebradas fuera de ese horario.
- Nº de departamentos, comisiones, unidades y órganos de gobierno que cumplen la normativa.

**Acción 2.** Sistema de rotación horaria para las reuniones de trabajo

Descripción:

Dentro de la franja horaria destinada a la celebración de reuniones establecida en la acción anterior, implementar un sistema de rotación que garantice que no se programen siempre en las mismas horas. Con ello se evita que las personas que, por motivos de

conciliación, deban incorporarse más tarde o ausentarse antes, queden sistemáticamente en situación de no disponibilidad.

Indicadores:

- Nº de departamentos, comisiones, unidades y órganos de gobierno que cumplen la normativa.

**Acción 3.** Creación de una “Bolsa de horas” de libre disposición para cuidados urgentes

Descripción:

Asignar anualmente un número determinado de horas retribuidas y justificadas para atender imprevistos y urgencias familiares (médicas, escolares), sin necesidad de compensación horaria.

Indicadores:

- Creación de la “Bolsa horaria” (sí/no)
- Nº total de horas solicitadas desagregado por sexo y categoría profesional (PTGAS/PDI/PI)

**Acción 4.** Normativa para regular la flexibilidad horaria y adaptaciones de jornadas

Descripción:

Creación de una normativa más garantista para que aquellas personas que por motivos de conciliación y cuidados de menores, personas dependientes o situaciones que así lo demanden y acrediten puedan acogerse a una flexibilidad horaria de inicio y final de la jornada laboral, así como a la modalidad de teletrabajo.

Indicadores:

- Nº de solicitudes recibidas desagregado por sexo y categoría profesional (PDI/PI/PTGAS)
- Nº total y % de solicitudes aceptadas desagregado por sexo y categoría profesional (PDI/PI/PTGAS)
- Tiempo medio de respuesta de la administración

## **Acción 5. Prioridad de elección de horarios docentes (PDI) con cargas de cuidado**

### Descripción:

Incluir como criterio preferente a aquellas personas PDI con cargas de cuidado en la asignación y horarios de la docencia para que respete las necesidades de conciliación, con especial atención a familias monoparentales/monomarentales, víctimas de violencia de género, y personal con personas dependientes a cargo, para reducir la dispersión de la jornada, sin que ello perjudique la carga lectiva total.

### Indicadores:

- % de PDI perteneciente a colectivos de especial protección (familias monoparentales/monomarentales, víctimas de violencia de género o con dependientes a cargo) que, habiendo solicitado la prioridad de elección de horarios, la obtienen anualmente.
- Promedio de la reducción en la dispersión horaria semanal (medida como la diferencia horaria entre la primera y la última actividad docente) para el PDI que se acoge a esta prioridad.
- % de solicitudes de prioridad horaria presentadas por varones PDI respecto al total de solicitudes recibidas en la convocatoria anual.

## **Acción 6. Servicio de Ludoteca y escuela infantil para el personal UMH**

### Descripción:

Crear un servicio de ludoteca y escuela infantil para favorecer la conciliación del personal UMH (PDI/PI/PTGAS) de 0 a 6 años

### Indicadores:

- Servicio creado (sí/no)
- Nº de solicitudes recibidas
- Nº de solicitudes aceptadas
- % plazas ocupadas

## **Acción 7. Compensación de pausas de carrera por cuidados**

### Descripción:

Excluir del cómputo de quinquenios, sexenios y demás méritos curriculares los períodos correspondientes a permisos vinculados a responsabilidades de cuidados, incorporando una protección reforzada para las familias monoparentales y monomarentales, el personal con personas dependientes a su cargo y/o las víctimas de violencia de género.

Indicadores:

- Nº de solicitudes desagregados por sexo y categoría profesional

**Acción 8. Calendario docente y de gestión con previsión anticipada**

Descripción:

Publicación de horarios, días y horas de los exámenes, cierres administrativos y organización de reuniones oficiales (todas aquellas que puedan ser programadas) con 6 meses de antelación.

Indicadores:

- Fecha de publicación
- Encuesta de satisfacción

**2) Bloque de medidas para el estudiantado**

**Acción 9. Flexibilidad en fechas de entrega y asistencia**

Descripción:

Permitir ampliaciones justificadas de entregas y asistencia por motivos de cuidados y/o conciliación.

Indicadores:

- Nº de solicitudes aceptadas
- Satisfacción del estudiantado (encuestas).

**Acción 10. Tutorías en formatos híbridos y horarios ampliados**

Descripción:

Ofrecer tutorías presenciales, online y en franjas compatibles con cuidados.

Indicadores:

- % de tutorías online
- Nº de tutorías desagregado por sexo.

**Acción 11.** Priorización de cargas docentes equilibradas

Descripción:

Evitar horarios fragmentados o jornadas excesivamente largas para favorecer la continuación en los estudios del estudiantado con cargas de cuidado o dificultades de conciliación.

Indicadores:

- Análisis de horarios por titulación
- Encuestas de carga lectiva.

**Acción 12.** Adaptación académica para estudiantes con necesidades especiales de conciliación

Descripción:

Ajustar prácticas, asistencia y/o evaluación continua en caso de embarazo, parto y conciliación para madres y padres, estudiantado con personas dependientes a su cargo o cargas familiares especiales, así como para víctimas de violencias de género.

Indicadores:

- Tasa de permanencia.
- Nº de adaptaciones concedidas desagregado por sexo.

**Acción 13.** Espacios de lactancia y áreas familiares

Descripción:

Habilitar salas de lactancia en todos los campus y zonas para estudiar con menores.

Indicadores:

- Nº de espacios disponibles
- Uso registrado

**Acción 14.** Bonificaciones o ayudas para el estudiantado con responsabilidades de cuidado o situación de vulnerabilidad

Descripción:

Ayudas económicas, becas o reducciones de tasas universitarias.

Indicadores:

- Nº de becas concedidas
- Perfil socioeconómico y de género.

**Acción 15.** Creación de una web específica en la UMH para informar de todos los derechos y procedimientos de conciliación existentes

Indicadores:

- Nº de visitas
- Tasa de consultas recibidas.

**Acción 16.** Creación del "Punto de Apoyo a la Conciliación Estudiantil"

Descripción:

Establecer un servicio de información físico y apoyo único que centralice la información sobre becas, flexibilidad académica y servicios de cuidado disponibles para el estudiantado.

Indicadores:

- Creación del Punto de Apoyo (sí/no)
- Nº de consultas o atenciones registradas desagregado por sexo

**Acción 17.** Facilidad para la interrupción temporal de estudios por cuidado y conciliación

Descripción:

Crear un procedimiento simplificado y sin coste para la interrupción temporal de la matrícula por motivos de maternidad o paternidad, así como por el cuidado prolongado de un familiar, garantizando la reserva de plaza y el retorno flexible.

Indicadores:

- Nº solicitudes recibidas desagregadas por sexo
- % solicitudes aprobadas desagregadas por sexo

**Acción 18.** Preferencia en elección de grupos para estudiantes con responsabilidades familiares

Descripción:

Permitir priorizar grupos horarios menos incompatibles con cuidado y conciliación para aquellas personas estudiantes con necesidades concretas y demostrables, mejorando la permanencia y el rendimiento académico.

Indicadores:

- Nº solicitudes presentadas desagregadas por sexo
- % de solicitudes aprobadas
- Análisis de rendimiento.

**Acción 19.** Evaluación flexible en situaciones especiales de conciliación y/o cuidados, así como a las víctimas de violencia de género

Descripción:

Permitir exámenes alternativos, evaluación no presencial o fraccionada.

Indicadores:

- Nº de solicitudes presentadas desagregadas por sexo
- % de evaluaciones adaptadas
- Tasa de superación.

## **4.2. PROPUESTAS PARA PROCURAR EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL**

**Acción 1.** Protocolo de desconexión digital UMH

Descripción:

Elaboración y difusión de una normativa interna para procurar el derecho a la desconexión digital de toda la plantilla de la universidad, independientemente de su categoría profesional (PTGAS, PDI o PI)

Indicadores:

- Realización del protocolo (sí/no)
- Nº de campañas de difusión y medios utilizados

**Acción 2.** Aplicación obligatoria del protocolo de desconexión digital UMH al personal de empresas externas.

Descripción:

Garantizar que todo el personal de empresas o entidades externas que preste servicios en los campus de la UMH cumpla íntegramente el Protocolo de Desconexión Digital de la UMH, incorporando esta obligación en los pliegos de contratación, convenios y acuerdos de colaboración, y supervisando su efectiva aplicación por parte de las empresas adjudicatarias.

Indicadores:

- % contratos y convenios con entidades externas que incluyen explícitamente la obligación de cumplir el protocolo UMH de desconexión digital
- Nº de incidencias o vulneraciones comunicadas

### **Acción 3. Indicaciones obligatorias en la firma de correo**

#### Descripción:

Establecer unas instrucciones precisas, así como una herramienta de creación de firmas institucionales para las cuentas de correo electrónico donde se incluya la nota: *“Por favor, no se sienta obligado/a a responder este correo fuera de su horario laboral”*

#### Indicadores:

- Inclusión de la nota en las instrucciones de firmas de correos electrónicos institucionales (sí/no)

### **Acción 4. Campaña de sensibilización sobre el derecho a la desconexión digital y los límites de disponibilidad fuera de la jornada laboral.**

#### Descripción:

Campaña de sensibilización y de difusión del derecho de desconexión digital de no atender los dispositivos digitales fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, y a no leer, ni responder a ninguna comunicación, independientemente del medio utilizado, salvo que concurren las causas de urgencia justificadas

#### Indicadores:

- Nº de campañas y medios de difusión

### **Acción 5. Regulación y difusión del horario permitido para las comunicaciones laborales**

#### Descripción:

Incorporar en la normativa interna de la UMH la obligación de que todas las comunicaciones relacionadas con el trabajo (correo electrónico, mensajería, plataformas internas o externas) se realicen exclusivamente dentro de la jornada laboral establecida, salvo situaciones de urgencia debidamente justificadas. Acompañar esta medida de una campaña de difusión dirigida a toda la plantilla (PDI, PTGAS y personal externo) para asegurar su conocimiento, comprensión y cumplimiento.

#### Indicadores:

- % de comunicaciones institucionales y corporativas enviadas dentro del horario laboral
- Nº de incidencias remitidas sobre envíos fuera de horario laboral

## **Acción 6. Garantía del respeto horario en la convocatoria y celebración de reuniones**

### Descripción:

Establecer que todas las reuniones convocadas en la UMH se realicen exclusivamente dentro de los límites de la jornada laboral, respetando los tiempos de descanso, las festividades locales y los derechos de conciliación. Las convocatorias deberán indicar hora exacta de inicio y finalización, y en ningún caso podrán programarse para extenderse más allá de quince minutos antes de la hora de finalización de la jornada laboral, salvo en situaciones excepcionales y debidamente justificadas de emergencia. Asimismo, establecer una antelación mínima (ej. 48 horas) para la convocatoria de reuniones no urgentes.

### Indicadores:

- % de reuniones celebradas íntegramente dentro del horario laboral
- Nº de reuniones que exceden el límite de los quince minutos previos al final de la jornada laboral.

## **Acción 7. Obligatoriedad del “envío programado” para comunicaciones fuera de horario**

### Descripción:

Fomentar y formar al personal en el uso de la función de "envío programado" de la plataforma de correo, de modo que los emails redactados fuera de horario se entreguen dentro del horario laboral del destinatario, con especial relevancia del respeto de los días no lectivos y fines de semana.

### Indicadores:

- Nº formaciones realizadas

## **Acción 8. Inclusión de la desconexión digital en la evaluación de riesgos laborales.**

### Descripción:

Integrar la evaluación de la carga digital (número de emails diarios, frecuencia de respuesta, presión por disponibilidad) como un factor de riesgo en el próximo estudio de riesgos psicosociales y laborales de la UMH.

### Indicadores:

- Inclusión explícita del factor de “carga digital” en la próxima evaluación de riesgos UMH (sí/no)

**Acción 9.** Derecho formal a no responder sin penalización.

Descripción:

Incluir en el reglamento un artículo que reconozca y ampare formalmente el derecho del personal a no responder a ninguna comunicación, salvo urgencia extrema y justificada, fuera de su jornada, sin que esto suponga ningún tipo de penalización o menoscabo profesional.

Indicadores:

- Nº de quejas o denuncias registradas por el personal sobre penalizaciones o represalias relacionadas con el ejercicio de la desconexión

**Acción 10.** Portal UMH de información y recursos sobre el derecho a la desconexión digital

Descripción:

Desarrollar y poner en funcionamiento una página web oficial de la UMH dedicada al derecho a la desconexión digital, donde se expliquen de forma clara y accesible sus principios, normativa aplicable y obligaciones institucionales. El portal incluirá píldoras audiovisuales, materiales formativos breves, textos explicativos, guías prácticas y consejos para aplicar la desconexión digital tanto en el ámbito laboral como en la gestión del tiempo y la salud digital. Asimismo, se actualizará periódicamente para incorporar nuevos recursos y resolver dudas frecuentes.

Indicadores:

- Publicación del portal web (sí/no)
- Nº de recursos
- Nº de visitas

**Acción 11.** Definición y difusión institucional de las situaciones consideradas de emergencia

Descripción:

Establecer y comunicar de forma clara a toda la plantilla de la UMH cuáles son las circunstancias que se consideran emergencias reales y que, por tanto, pueden justificar comunicaciones laborales fuera del horario habitual. La UMH elaborará un listado oficial de situaciones excepcionales, lo difundirá mediante canales internos (web, correo institucional, portal del empleado) y garantizará que todo el personal conozca los criterios que delimitan una emergencia, evitando así usos indebidos que vulneren el derecho a la desconexión digital.

Indicadores:

- Establecimiento de las circunstancias de emergencia (sí/no)
- Nº de campañas de difusión y medios

## 5. CONSIDERACIONES FINALES

La información planteada en el presente informe pone de manifiesto la necesidad urgente de consolidar una cultura universitaria que sitúe la conciliación y la desconexión digital en el centro de las políticas de bienestar, igualdad y corresponsabilidad.

En un contexto de digitalización acelerada, la disponibilidad permanente y la difuminación de los límites entre vida laboral y personal representan riesgos reales que afectan al bienestar del personal y del estudiantado, así como al correcto desarrollo de la actividad universitaria.

La UMH, como institución comprometida con la calidad académica, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el bienestar, tiene la oportunidad —y la responsabilidad— de avanzar hacia modelos organizativos más humanos, sostenibles y equitativos. La aplicación de medidas de conciliación accesibles para toda la comunidad universitaria, junto con el reconocimiento formal y operativo del derecho a la desconexión digital, contribuye no solo a reducir desigualdades estructurales, sino también a mejorar la motivación, la salud y la productividad del personal.

Asimismo, este informe pone de relieve la importancia de integrar la perspectiva de género en todas las actuaciones, promoviendo la corresponsabilidad y evitando que las medidas de conciliación recaigan de manera desproporcionada en las mujeres. Solo mediante un enfoque inclusivo y transformador se podrán lograr avances reales hacia la igualdad efectiva.

Por último, la implementación de las propuestas aquí recogidas requiere del compromiso decidido de todos los órganos de gobierno, así como de un proceso continuo de evaluación y mejora. **La conciliación y la desconexión digital no deben entenderse como elementos accesorios, sino como pilares fundamentales de una universidad moderna, saludable y socialmente responsable.**

La UMH dispone, con este abanico de propuestas de un punto de partida para seguir avanzando. Su éxito dependerá de la capacidad colectiva para convertir estos principios en prácticas concretas, reales, cotidianas y sostenibles para toda la comunidad universitaria.

## 6. FUENTES CONSULTADAS

### Marco normativo multinivel:

Constitución Española de 1978:  
<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional:  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>

Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, Estatuto de los Trabajadores:  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto Legislativo 5/2015, Estatuto Básico del Empleado Público  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

Ley 10/2021, de trabajo a distancia  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

Real Decreto-ley 5/2023, de medidas de conciliación y apoyo a las familias  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-13293>

Ley 9/2003, de la Generalitat Valenciana, para la igualdad entre mujeres y hombres  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-10780>

### Documentos de referencia y normativa de la Universidad Miguel Hernández de Elche:

I Plan de Igualdad UMH 2017-2020  
<https://igualdad.umh.es/files/2018/04/PlanIgualdadUMH.pdf>

II Plan de Igualdad UMH 2022-2026  
<https://igualdad.umh.es/files/2022/10/II-PLAN-DE-IGUALDAD-UMH-.pdf>

Guía de buenas prácticas para universidades: Teletrabajo y conciliación corresponsable en tiempos de COVID-19  
<https://igualdad.umh.es/2021/03/04/guia-de-buenas-practicas-para-universidades-teletrabajo-y-conciliacion-corresponsable-en-tiempos-de-covid-19/>

Protocolo de Desconexión Digital de la Fundación UMH  
[https://transparencia.fundacionumh.es/sites/default/files/Protocolo\\_de\\_desconexion\\_digital\\_FUMH.pdf](https://transparencia.fundacionumh.es/sites/default/files/Protocolo_de_desconexion_digital_FUMH.pdf)

Normativa Teletrabajo UMH (RCOGO-140-22)  
<https://boumh.umh.es/files/2022/06/RCOGO-140-22-Not-acu.-Normativa-Teletrabajo-UMH.pdf>

Guía jurídica básica frente al COVID-19  
<https://covid-19.umh.es/guiajuridica/>

Normativa de la Sede UMH  
<https://sede.umh.es/legal/normativa-umh/>

## **Documentos de referencia y normativa de otras Universidades**

### **Universitat de València**

Normativa de desconexión digital  
<https://www.uv.es/uvweb/universitat/es/ficha-uv/normativa-desconexion-digital-1286070160294.html>

Plan de Igualdad de la Universitat de València  
[https://www.uv.es/igualtat/pdf/pla\\_igualtat\\_uv.pdf](https://www.uv.es/igualtat/pdf/pla_igualtat_uv.pdf)

### **Universitat Politècnica de València**

Política de desconexión digital  
<https://www.upv.es/entidades/SA/cd/politica-desconexion-digital.pdf>

Plan de Igualdad de la Universitat Politècnica de València  
<https://www.upv.es/entidades/UVG/infoweb/igualdad/plan-igualdad-upv.pdf>

### **Universidad de Alicante**

Política de desconexión digital  
<https://sgjeta.ua.es/es/prevencion/protocolo-de-desconexion-digital.html>

Plan de Igualdad de la Universidad de Alicante  
<https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/plan-de-igualdad-ua.pdf>

### **Universitat Jaume I**

Política de desconexión digital  
<https://www.uji.es/personal/igualtat/base/arxius/desconnexio-digital/>

Plan de Igualdad de la Universitat Jaume I  
<https://www.ubi.es/personal/igualtat/base/arxius/pla-igualtat/>

### **Universidad de Murcia**

Política de desconexión digital de la Universidad de Murcia  
<https://www.um.es/web/universidad/contenido/organizacion/normativa/desconexion-digital>

Guía de teletrabajo y uso responsable de tecnologías en la UMU  
<https://www.um.es/web/gerencia/contenido/teletrabajo/guia-teletrabajo>