

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



## RESUMEN EJECUTIVO

2025

## RESUMEN EJECUTIVO

# 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 digitalización ha transformado el funcionamiento de las universidades. Las nuevas tecnologías han aumentado la comunicación, la rapidez y la disponibilidad del personal docente, investigador y administrativo. Este contexto genera dificultades para conciliar la vida laboral y personal, así como riesgos psicosociales asociados a la hiperconectividad. El informe ofrece orientaciones para mejorar la conciliación y garantizar el derecho a la desconexión digital, entendido como el derecho a descansar sin requerimientos laborales fuera de la jornada.

El documento incorpora de manera transversal una perspectiva de género y sitúa la corresponsabilidad como principio central. Desde este enfoque, se reconoce que hombres y mujeres deben asumir de forma equilibrada las tareas domésticas, las responsabilidades familiares y los tiempos de cuidado. En consecuencia, las medidas de conciliación deben dirigirse al conjunto de la plantilla, y no únicamente a quienes tienen personas dependientes a su cargo.

La guía subraya que la conciliación aporta beneficios a la institución: mejora el bienestar y la motivación del personal, reduce el absentismo, refuerza la imagen institucional y contribuye a retener talento. Asimismo, destaca que la desconexión digital es imprescindible para evitar la disponibilidad permanente, la prolongación de la jornada y el *tecnoestrés*.

## 2. Marco normativo

El documento resume el marco jurídico que regula la conciliación y la desconexión digital en España y en la Comunitat Valenciana.

### 2.1. Conciliación

El derecho a la conciliación deriva de la Constitución, de la normativa europea (Directiva 2019/1158) y del Estatuto de los Trabajadores. Se incluyen derechos como:

- *Adaptación de la jornada* (art. 34.8): flexibilidad horaria y formas de organización del trabajo.
- *Permisos y suspensiones* (arts. 37 y 48): permiso por nacimiento y cuidado, permiso parental, permiso por fuerza mayor y cuidados urgentes.
- *Reducciones de jornada y excedencias*: para el cuidado de menores y personas dependientes.

Las reformas de 2023 y 2025 amplían estos derechos y refuerzan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

### 2.2. Desconexión digital

La Ley Orgánica 3/2018 reconoce el derecho a no atender comunicaciones laborales fuera del horario establecido. Otros textos relevantes, como la Ley de Trabajo a Distancia y el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2023), exigen políticas internas que definen este derecho y obligan a formar al personal en el uso responsable de tecnologías.

### **3. Situación en las universidades públicas valencianas**

#### **3.1. Conciliación**

Todos los Planes de Igualdad de las cinco universidades incluyen medidas para mejorar la conciliación. Sin embargo, la mayoría: se dirigen principalmente a mujeres; no interpelan de forma directa a los hombres; y presentan un enfoque generalista que no promueve una corresponsabilidad real.

La UMH dedica un eje completo a la conciliación y propone ocho acciones específicas. Las demás universidades también integran medidas relevantes, aunque con distinto grado de desarrollo.

#### **3.2. Desconexión digital**

La regulación del derecho es desigual y limitada. Solo dos universidades —Universidad de Alicante (UA) y Universitat Jaume I (UJI)— cuentan con un protocolo específico. En la UMH, UV y UPV, la desconexión digital aparece únicamente dentro de normativas vinculadas al teletrabajo. Esto reduce su alcance y excluye al personal presencial.

También se destaca el caso de la Universidad de Murcia como referente nacional, con una política avanzada de desconexión digital y recursos formativos específicos.

### **4. Propuestas de mejora**

El informe presenta un conjunto amplio de medidas para reforzar la conciliación y la desconexión digital. En el caso de las medidas de conciliación se ha organizado en dos bloques: personal universitario (PTGAS, PDI, PI) y estudiantado.

#### **4.1. Conciliación (PTGAS, PDI y PI)**

Medidas clave:

- Horarios conciliadores.
- Rotación horaria para evitar desigualdades en disponibilidad.
- Bolsa de horas retribuidas para cuidados urgentes.
- Flexibilidad horaria regulada y mejora en adaptaciones de jornada.
- Prioridad horaria para PDI con cargas de cuidado, con atención especial a familias monoparentales/monoparentales y víctimas de violencia de género.
- Ludoteca y escuela infantil para hijos e hijas de 0 a 6 años.
- Protección curricular ante pausas por cuidados (quinquenios, sexenios, méritos).
- Planificación anticipada del calendario docente y administrativo.

#### **4.2. Conciliación (estudiantado)**

Medidas principales:

- Flexibilidad en entregas y asistencia por cuidados.
- Tutorías híbridas y ampliadas para facilitar el acceso.
- Horarios equilibrados que eviten jornadas fragmentadas.

- Adaptaciones académicas por embarazo, parto o cuidado de dependientes.
- Espacios de lactancia y zonas familiares en todos los campus.
- Ayudas económicas para estudiantado con responsabilidades de cuidado.
- Punto de apoyo a la conciliación con información centralizada.
- Interrupción temporal flexible de estudios por conciliación.
- Prioridad en grupos horarios y evaluación adaptable.

#### **4.3. Desconexión digital**

Medidas destacadas:

- Protocolo UMH de desconexión digital, aplicable a toda la plantilla.
- Extensión obligatoria del protocolo al personal de empresas externas.
- Firma institucional con aviso explícito sobre el derecho a no responder fuera de horario.
- Campañas de sensibilización sobre límites de disponibilidad.
- Regulación del horario permitido para todas las comunicaciones.
- Convocatorias de reuniones dentro de la jornada laboral.
- Uso obligatorio del “envío programado” para correos fuera de horario.
- Inclusión de la carga digital en la evaluación de riesgos laborales.
- Garantía formal de no penalización por ejercer el derecho a desconexión.
- Portal web de recursos, materiales formativos y guías.
- Definición institucional de situaciones de emergencia que permiten comunicaciones excepcionales.

#### **5. Conclusiones**

El informe muestra la necesidad de consolidar una cultura universitaria basada en la conciliación, la corresponsabilidad y el respeto a los tiempos de descanso. La UMH dispone de margen para avanzar mediante protocolos específicos, acciones preventivas y una estrategia institucional clara.

La conciliación y la desconexión digital deben entenderse como derechos esenciales y no como complementarios. Su aplicación fortalece el bienestar, mejora la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reduce riesgos psicosociales y contribuye a un modelo universitario más sostenible, humano y eficiente.