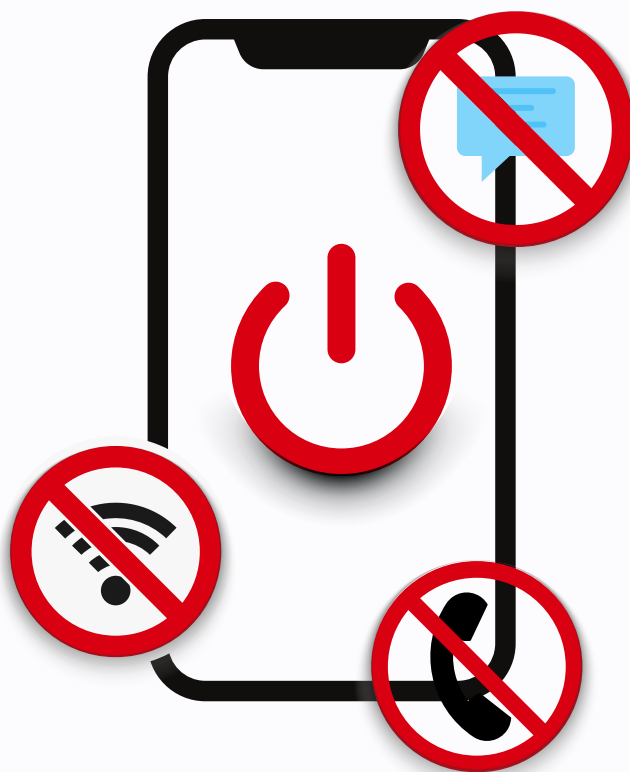


GUÍA PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL EN LA UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ DE ELCHE



RESUMEN EJECUTIVO

2025



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidència Primera i
Conselleria de Servicis Socials,
Igualtat i Vivenda



UNIVERSITAS
Miguel Hernández



**UNIDAD DE
IGUALDAD**
UNIVERSITAS Miguel Hernández

RESUMEN EJECUTIVO

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

Encargado por:



Unidad de Igualdad de la Universidad
Miguel Hernández de Elche

Financiado por:



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 definan 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 monomarentales/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.