VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
ACADÉMICA Y PROFESORADO
Colegio de San Ildefonso
Plaza de San Diego s/n
28801 Alcalá de Henares (Madrid)
Teléfonos: 91 885 40 51/ 91 885 40 54

ACUERDO SOBRE PERMISOS ENTRE EL RECTORADO Y EL CONSEJO DE REPRESENTANTES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

El objeto del presente Acuerdo es el de posibilitar un marco adecuado en el que el personal docente e investigador (en adelante, PDI) pueda disfrutar de los permisos que se detallan en este documento.

De esta manera, el PDI previo aviso o solicitud, y mediante justificación adecuada previa o posterior, según los casos, tendrá derecho a solicitar los siguientes permisos y licencias que, salvo indicación en contrario, serán retribuidos:

- El PDI que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado por enfermedad muy grave, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes, (o el 100% de la jornada laboral, con carácter retribuido y por el plazo máximo de 15 días naturales). Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes (o 15 días naturales).

- El PDI que se reincorpore al servicio efectivo a la finalización de un tratamiento de radioterapia o quimioterapia, podrá solicitar una adaptación progresiva de su jornada de trabajo ordinaria. Se podrá conceder esta adaptación cuando la misma coadyuve a la plena recuperación funcional de la persona o evite situaciones de especial dificultad o penosidad en el desempeño de su trabajo. Esta adaptación podrá extenderse hasta un mes desde el alta médica y podrá afectar hasta un 25% de la duración de la jornada diaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. La solicitud irá acompañada de la documentación que aporte la persona interesada para acreditar la existencia de esta situación, y la UAH deberá resolver sobre la misma en un plazo de tres días, sin perjuicio de que, para comprobar la procedencia de esta adaptación, se puedan recabar los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de cualesquiera otros órganos que se considere oportuno sobre el tratamiento recibido o las actividades de rehabilitación que le hayan sido prescritas.
  El plazo al que se refiere el párrafo anterior podrá ampliarse en un mes más cuando el PDI justifique la persistencia en su estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de radioterapia o quimioterapia.

  Con carácter excepcional, y en los mismos términos indicados, esta adaptación de jornada podrá solicitarse en procesos de recuperación de otros tratamientos de especial gravedad, debiendo en este supuesto analizarse las circunstancias concurrentes en cada caso.

- El **personal** incluido en el ámbito de aplicación de este acuerdo tendrá derecho, previo aviso, a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de **exámenes prenatales** y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del

Código Seguro De Verificación	wQps9hgD7/8qTOspwp2faw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sebastián Sánchez Prieto - Vicerrector/a de Planificación Académica y Profesorado	Firmado	12/02/2026 11:34:11
	Joaquín Álvarez Horcajo	Firmado	12/02/2026 09:20:44
Observaciones		Página	1/11
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/wQps9hgD7%2F8qTOspwp2faw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

año natural al que correspondan, o una vez iniciado el período vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el período vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- El PDI podrá solicitar licencias sin retribuciones por un plazo no superior a 3 meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de su solicitud siempre que lo permitan las necesidades docentes. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de 3 meses cada año.

- Las faltas de asistencia de las PDI víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda. Asimismo, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de las retribuciones.

- Por traslado del domicilio habitual, se tendrá derecho a un día de permiso, si el traslado se produce dentro de la misma localidad y a dos, cuando suponga cambio de municipio.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos en los acuerdos y normas vigentes.

- Podrá concederse hasta un año sin sueldo para estudios directamente relacionados con la actividad del puesto de trabajo.

- Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, se tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable. Si el personal recibiese retribución por el cumplimiento de tal deber, su importe se descontará de sus haberes.
  Se entenderá por deber inexcusable de carácter público o personal la obligación que incumbe a una persona cuyo incumplimiento podría generarle una responsabilidad de índole penal, civil o administrativa.

- Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- Podrán concederse hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al puesto de trabajo en la UAH o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron.

- Para el cumplimiento de deberes relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se tendrá derecho a un permiso por el tiempo indispensable, en los supuestos que se relacionan a continuación:

Código Seguro De Verificación	wQps9hgD7/8qTOspwp2faw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sebastián Sánchez Prieto - Vicerrector/a de Planificación Académica y Profesorado	Firmado	12/02/2026 11:34:11
	Joaquín Álvarez Horcajo	Firmado	12/02/2026 09:20:44
Observaciones		Página	2/11
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/wQps9hgD7%2F8qTOspwp2faw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

- Acudir a las reuniones de tutoría a las que sean convocados por los centros educativos en que cursen estudios sus descendientes de primer grado menores de edad.
- Acudir a las reuniones de coordinación ordinaria con fines psicopedagógicos en el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el descendiente de primer grado con discapacidad, o acompañarlo, si tiene que recibir apoyo adicional en el ámbito sanitario.
- Acudir a las citas con los profesionales cualificados que sean necesarias para el reconocimiento del grado de dependencia y de discapacidad igual o superior al 33% de familiares de primer grado o convivientes.
- Acudir a las citas concertadas con los servicios sociales, centros de día o residencias, que sean necesarias para el cuidado de familiares de primer grado o convivientes.

En supuestos distintos a los previstos en este punto y siempre que sean análogos a los anteriormente relacionados, será el departamento del PDI solicitante el que decidirá sobre la autorización del permiso vista la petición concreta y pidiendo informe, en su caso, a la Comisión de Seguimiento prevista en el apartado séptimo de la presente Instrucción.

- El personal tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.
  Asimismo, el personal tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el párrafo anterior equivalentes a cuatro días al año, acreditando el motivo de ausencia.
  El director de departamento deberá conocer en todo momento el motivo de la ausencia de su personal del puesto de trabajo y la duración aproximada de la misma.

- En caso de matrimonio, registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, se tendrá derecho a quince días naturales. Este permiso comenzará a disfrutarse entre el primer día hábil y los treinta días naturales siguientes a:
  - La celebración del matrimonio.
  - La inscripción en el registro de parejas de hecho.
  - La emisión del documento público acreditativo de la unión de hecho o,
  - El cumplimiento del primer año de convivencia como pareja de hecho sin inscripción en el registro o emisión de documento público.

  El permiso podrá disfrutarse una sola vez en relación con una misma pareja, aunque se den varias de las uniones (matrimonio, pareja de hecho registrada, convivencia, etc.) descritas en los párrafos anteriores.

- A los efectos del disfrute de los permisos y licencias, se asimilará al matrimonio la convivencia de hecho. Esta última se acreditará mediante certificado del registro de parejas de hecho correspondiente, documento público acreditativo de la unión de hecho o certificado de convivencia durante un año. En este último supuesto se exigirá además declaración responsable de la persona interesada de que se trata de convivencia como pareja.

- Al objeto de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo, frente a las condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones o del tiempo o turno de trabajo, o en su caso, al traslado del puesto de trabajo que puede implicar cambio de especialidad siempre que su permanencia ponga en peligro la vida o integridad del feto o la suya propia. Esto será también de aplicación durante el período de

Código Seguro De Verificación	wQps9hgD7/8qTOspwp2faw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sebastián Sánchez Prieto - Vicerrector/a de Planificación Académica y Profesorado	Firmado	12/02/2026 11:34:11
	Joaquín Álvarez Horcajo	Firmado	12/02/2026 09:20:44
Observaciones		Página	3/11
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/wQps9hgD7%2F8qTOspwp2faw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del lactante.
En cualquier caso, las empleadas de la UAH en estado de gestación dispondrán de un permiso retribuido a partir del día primero de la semana treinta y seis de embarazo hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana treinta y cuatro de embarazo, hasta la fecha de parto.

- El permiso por nacimiento para la **madre biológica** tendrá una duración de ciento cuarenta y tres días naturales (diecinueve semanas y 10 días). Este permiso se ampliará en trece semanas adicionales (hasta 32 semanas) en el caso de familias monoparentales y en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del descendiente de primer grado y, por cada descendiente a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple.
  El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

  1. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

  2. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.
  En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días naturales y se realizará por semanas completas.

  3. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la madre, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

  Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades docentes lo permitan, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

  En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

  En el supuesto de fallecimiento del descendiente de primer grado, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

  Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

  A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- El permiso del **progenitor diferente de la madre biológica** por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un descendiente de primer grado tendrá una duración de ciento cuarenta y tres días naturales (diecinueve semanas y 10 días). Este permiso se ampliará en trece semanas adicionales (hasta 32 semanas) en el caso de familias monoparentales y en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del descendiente de primer grado y, por cada descendiente a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple.
  El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

Código Seguro De Verificación	wQps9hgD7/8qTOspwp2faw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sebastián Sánchez Prieto - Vicerrector/a de Planificación Académica y Profesorado	Firmado	12/02/2026 11:34:11
	Joaquín Álvarez Horcajo	Firmado	12/02/2026 09:20:44
Observaciones		Página	4/11
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/wQps9hgD7%2F8qTOspwp2faw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

1. Seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, serán obligatorias y habrán de disfrutarse a jornada completa.

2. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días naturales y se realizará por semanas completas.

3. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años..

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades docentes lo permitan, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del descendiente de primer grado, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un descendiente menor de doce meses en jornadas completas, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las doce semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades docentes lo permitan, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del descendiente de primer grado, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

Código Seguro De Verificación	wQps9hgD7/8qTOspwp2faw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sebastián Sánchez Prieto - Vicerrector/a de Planificación Académica y Profesorado	Firmado	12/02/2026 11:34:11
	Joaquín Álvarez Horcajo	Firmado	12/02/2026 09:20:44
Observaciones		Página	5/11
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/wQps9hgD7%2F8qTOspwp2faw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

- El permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrá una duración de ciento cuarenta y tres días naturales (diecinueve semanas y 10 días). Este permiso se ampliará en trece semanas adicionales (hasta 32 semanas) en el caso de familias monoparentales y en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del descendiente de primer grado y, por cada descendiente a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple.

  El permiso por el cuidado de menor se distribuye de la siguiente manera:

  1. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
  2. Once semanas, veintidós en el caso de monoparentalidad, que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
  En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días naturales y se realizará por semanas completas.

  3. Dos semanas, cuatro en el caso de monoparentalidad, para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla los ocho años.

  Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades docentes lo permitan, conforme a las reglas establecidas en el presente apartado.

  Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

  Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

  Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

  Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Universidad.

  Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este apartado serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

Código Seguro De Verificación	wQps9hgD7/8qTOspwp2faw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sebastián Sánchez Prieto - Vicerrector/a de Planificación Académica y Profesorado	Firmado	12/02/2026 11:34:11
	Joaquín Álvarez Horcajo	Firmado	12/02/2026 09:20:44
Observaciones		Página	6/11
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/wQps9hgD7%2F8qTOspwp2faw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

- El tiempo transcurrido durante el disfrute de los permisos recogidos en los tres apartados anteriores se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de los progenitores durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

- En los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el PDI tendrá derecho por lactancia de un menor de doce meses a un máximo de veintiséis jornadas de trabajo, o la parte proporcional, desde la solicitud del permiso hasta que el lactante alcance los doce meses de edad.
  En los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente, pudiendo disfrutarse del mismo acumuladamente, en la forma descrita en el párrafo anterior, hasta que el lactante alcance los doce meses de edad.

- El PDI que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, tendrá derecho a una disminución de su jornada de trabajo, con una reducción proporcional de las retribuciones hasta la mitad de la duración de aquélla. Este derecho será acumulable al permiso de lactancia de un menor de doce meses.

- El permiso parental para el cuidado de un descendiente de primer grado o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades docentes lo permitan.
  Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, sin que pueda transferirse su ejercicio.
  Cuando las necesidades docentes lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo al Servicio de PDI con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.
  Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la docencia del departamento al que ambas pertenezcan, el Servicio de PDI podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

- En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso retribuido de cuatro días hábiles. Si el hecho causante tiene lugar en localidad distinta a la de la residencia habitual del personal, se tendrá derecho a cinco días hábiles.
  En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise asistencia posterior, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona empleada en el mismo domicilio y que requiera del cuidado efectivo de aquella, se tendrá derecho a un permiso retribuido de cinco días hábiles.

Código Seguro De Verificación	wQps9hgD7/8qTOspwp2faw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sebastián Sánchez Prieto - Vicerrector/a de Planificación Académica y Profesorado	Firmado	12/02/2026 11:34:11
	Joaquín Álvarez Horcajo	Firmado	12/02/2026 09:20:44
Observaciones		Página	7/11
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/wQps9hgD7%2F8qTOspwp2faw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

Estos permisos podrán fraccionarse para permitir la conciliación de la persona trabajadora.
En caso de que el hecho causante requiriera hacer un desplazamiento internacional, estos permisos se ampliarán en un día hábil más.

- En caso de intervención quirúrgica sin hospitalización que no necesite asistencia posterior, pero sí la precise el día de la intervención, de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como de otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona empleada en el mismo domicilio, se tendrá derecho a permiso retribuido el día de la intervención.

- En los supuestos de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica, a que se refieren los puntos anteriores, el permiso podrá disfrutarse en cualquier momento siempre que subsista el hecho causante.
  En el caso de fallecimiento, el disfrute de la licencia se iniciará con carácter inmediato a la producción del hecho causante o, como máximo, a decisión del personal, al día siguiente.
  Si la persona ya hubiera realizado su jornada laboral en el momento en que aconteciera el hecho que genera el derecho al permiso, ese día no se contabilizaría.

- El PDI que tenga a su cuidado directo una persona mayor que requiera especial dedicación, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida (las pensiones que puedan percibir no se considerarán actividad retribuida), tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de sus retribuciones, hasta la mitad de la duración de aquélla.

- El PDI que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado por enfermedad muy grave, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de su docencia, con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes o del 100% de la docencia, asimismo con carácter retribuido y por el plazo máximo de quince días naturales. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos.

- El PDI tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción del 50% de la docencia, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos de la UAH, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del descendiente de primer grado menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el descendiente de primer grado o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. A estos efectos, el mero cumplimiento de los dieciocho años del descendiente o del menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción, no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.
  No obstante, cumplidos los dieciocho años, se podrá reconocer el derecho a la reducción docente hasta que la persona a su cargo cumpla los veintitrés años en los supuestos en que el padecimiento del cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la

Código Seguro De Verificación	wQps9hgD7/8qTOspwp2faw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sebastián Sánchez Prieto - Vicerrector/a de Planificación Académica y Profesorado	Firmado	12/02/2026 11:34:11
	Joaquín Álvarez Horcajo	Firmado	12/02/2026 09:20:44
Observaciones		Página	8/11
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/wQps9hgD7%2F8qTOspwp2faw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción docente hasta que la persona a su cargo cumpla veintiséis años si, antes de alcanzar los veintitrés años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambas personas presten servicios en la Universidad, el Vicerrectorado con competencia en PDI podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento de la docencia.

Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser persona beneficiaria.

- **Con respecto a periodos de vacaciones:**
  - El personal de la UAH tendrá derecho a un período de vacaciones anuales y a otros dos períodos de vacaciones en Semana Santa y Navidad.
  - Cada año natural las vacaciones retribuidas tendrán una duración de veintidós días hábiles por año completo de servicios, o de la parte proporcional que corresponda si el tiempo de servicio durante el año fuera menor, y se disfrutarán preferentemente en el mes de agosto, coincidiendo con el periodo de menor actividad, tanto académica como administrativa, o, en su defecto, dentro del año natural y hasta el 31 de enero del año siguiente.
    El cómputo de servicios a efectos de lo establecido en el párrafo anterior deberá ser por años naturales (del 1 enero al 31 de diciembre). En el caso de finalización sobrevenida de la prestación de servicios, se descontarán las retribuciones correspondientes a los días disfrutados en exceso.
    En el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración reflejados a continuación, se tendrá derecho al disfrute de los siguientes días adicionales, que se acumularán a las vacaciones anuales:
    - 15 años de servicio 1 día hábil
    - 20 años de servicio 2 días hábiles
    - 25 años de servicio 3 días hábiles

Código Seguro De Verificación	wQps9hgD7/8qTOspwp2faw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sebastián Sánchez Prieto - Vicerrector/a de Planificación Académica y Profesorado	Firmado	12/02/2026 11:34:11
	Joaquín Álvarez Horcajo	Firmado	12/02/2026 09:20:44
Observaciones		Página	9/11
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/wQps9hgD7%2F8qTOspwp2faw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

• 30 o más años de servicio 4 días hábiles

Estos días adicionales podrán disfrutarse a partir del día siguiente al del cumplimiento de los correspondientes años de servicio.

- El PDI que se encuentre en situación de incapacidad transitoria o permiso por nacimiento de descendiente de primer grado, adopción o acogimiento durante el mes de agosto sin haber disfrutado previamente de las vacaciones anuales, dispondrán de cinco días hábiles, o la parte proporcional que corresponda al tiempo de trabajo durante el año, quedando supeditado su disfrute a las necesidades docentes.
  El disfrute de estos días adicionales podrá realizarse a lo largo de todo el año natural y como máximo hasta el 31 de enero del año siguiente, pudiéndose solicitar días sueltos.
  De existir dudas en relación con la existencia de necesidades docentes, se resolverá por el Vicerrectorado con competencia en PDI lo que proceda, previa solicitud de informe de la Comisión paritaria establecida en el apartado séptimo.

- Los sábados no se considerarán días hábiles ni laborables para el PDI.

- Cuando el periodo de vacaciones anuales coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso o suspensión del contrato por maternidad, o con su ampliación por lactancia, o con el permiso o suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica, por adopción o guarda con fines de adopción y acogimiento, las personas empleadas tendrán derecho a disfrutar las vacaciones una vez finalice su situación de incapacidad o permiso y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- En las situaciones de incapacidad temporal no contempladas en el punto anterior que coincidan con las fechas en las que deberían disfrutarse las vacaciones, dicho disfrute se pospondrá a fechas posteriores a la situación de alta. Asimismo, la incapacidad temporal sobrevenida interrumpirá el disfrute del período vacacional. En ambos supuestos, las vacaciones o el plazo restante de vacaciones podrán disfrutarse siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

- **Cómputo de plazos:** Cuando en el presente apartado se hace referencia a días, sin especificar si son hábiles o naturales, se entenderá que son hábiles.

- **Comisión de seguimiento:** se establece una Comisión de composición paritaria compuesta por tres miembros en representación del Vicerrectorado con competencias en PDI y otros tres en representación del Consejo de Representantes con competencias de informe en relación con las reclamaciones que puedan presentarse como consecuencia de la aplicación de las normas contenidas en este acuerdo y de propuesta de modificación de este.
  La Comisión se reunirá en el plazo máximo de diez días desde la recepción de una reclamación o la petición de cualquiera de las dos partes presentes en la misma. Y, una vez al año, para la revisión y actualización del presente acuerdo.

Código Seguro De Verificación	wQps9hgD7/8qTOspwp2faw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sebastián Sánchez Prieto - Vicerrector/a de Planificación Académica y Profesorado	Firmado	12/02/2026 11:34:11
	Joaquín Álvarez Horcajo	Firmado	12/02/2026 09:20:44
Observaciones		Página	10/11
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/wQps9hgD7%2F8qTOspwp2faw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		

VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN
ACADÉMICA Y PROFESORADO
Colegio de San Ildefonso
Plaza de San Diego s/n
28801 Alcalá de Henares (Madrid)
Teléfonos: 91 885 40 51/ 91 885 40 54

- **Aplicación:** el presente acuerdo resultará de aplicación al día siguiente de su publicación en la página web de la Universidad.

Aprobado por la Comisión de PDI, en su sesión de fecha 16 de enero de 2026.

EL PRESIDENTE DEL CONSEJO DE REPRESENTANTES DEL PDI,

Fdo: Joaquín Álvarez Horcajo.

EL VICERRECTOR DE PLANIFICACIÓN ACADÉMICA Y PROFESORADO,

Fdo: Sebastián Sánchez Prieto

Código Seguro De Verificación	wQps9hgD7/8qTOspwp2faw==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Sebastián Sánchez Prieto - Vicerrector/a de Planificación Académica y Profesorado	Firmado	12/02/2026 11:34:11
	Joaquín Álvarez Horcajo	Firmado	12/02/2026 09:20:44
Observaciones		Página	11/11
Url De Verificación	https://vfirma.uah.es/vfirma/code/wQps9hgD7%2F8qTOspwp2faw%3D%3D		
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		