

NO EXISTE (TODAVÍA) UN DERECHO A AUSENTARSE DEL TRABAJO PARA ACOMPAÑAR A LOS HIJOS AL MÉDICO

Si el convenio colectivo, la normativa interna de la empresa o el plan de igualdad no regulan nada al respecto, hay dudas razonables de que la patria potestad justifique la ausencia de los empleados para acudir a las citas médicas de los menores a su cargo. Por ello, puede resultar aconsejable que las empresas prevean internamente estos supuestos concretos y los límites específicos.

El [Estatuto de los Trabajadores](#) confiere a los progenitores un **permiso retribuido** para ausentarse de su puesto de trabajo cuando un hijo es hospitalizado o intervenido quirúrgicamente, pero ¿qué sucede cuando el menor ha enfermado y debe acudir al médico? ¿Y en supuestos de meras **revisiones médicas**?

La variada tipología de situaciones que requieren que los progenitores acompañen a sus hijos a consultas médicas y la posibilidad de que el **trabajador se ausente** en todas ellas de su puesto de trabajo para acompañarlos podría suponer para el empleador una carga que la ley no contempla de manera expresa.

La respuesta de los tribunales ante este interrogante es dispar y ha ido matizándose a lo largo de los años.

En un primer momento, la ausencia de regulación expresa sobre este asunto fue resuelta por algún órgano judicial como el [Tribunal Superior de Justicia de Galicia](#) que, en su [sentencia nº 3098/2011 de 17 de junio de 2011](#), consideró que el deber de cuidado de los hijos menores regulado en el [Código Civil](#) permitía considerar el acompañamiento de los menores al médico como un “deber inexcusable de carácter público y personal” previsto en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, como una ausencia al trabajo amparada por un permiso retribuido.

De forma absolutamente opuesta, el Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria, en su [sentencia nº 205/2017 de 27 de febrero de 2017](#), consideró que acompañar a los menores al médico no podía tener encaje en el deber inexcusable de carácter público y personal regulado en el Estatuto de los Trabajadores, señalando que el deber de cuidado de los hijos es una obligación legal que se desenvuelve en el ámbito de las relaciones privadas, no teniendo éste el carácter de deber público. En consecuencia, dicho tribunal negó la existencia de amparo legal para ausentarse del **puesto de trabajo** con la única finalidad de acompañar a los hijos al médico siempre y cuando no existiera regulación convencional sobre la materia o un plan de igualdad que regulase la cuestión controvertida.

Tras la sentencia de Las Palmas de Gran Canaria, el propio Tribunal Superior de Justicia de Galicia suavizó su postura inicial mantenida en 2011, dictando la [sentencia nº 1094/2017 de 14 de julio de 2017](#) donde concluyó que, si el convenio colectivo de

aplicación regulaba determinadas horas como permiso para acompañar a los hijos al médico, no podía resultar de aplicación al trabajador el genérico deber inexcusable de carácter público y personal para ampliar esas horas de acompañamiento médico cuando ya se habían disfrutado todas las recogidas en el convenio colectivo. El tribunal concluyó que en ese supuesto prevalecía la intención de las partes negociadoras, plasmada en lo regulado en convenio colectivo, quedando limitadas las ausencias para acompañar a los menores al médico según lo dispuesto estrictamente en la norma convencional.

Ante la ausencia por el momento de un pronunciamiento del **Tribunal Supremo** sobre el fondo del asunto y de un criterio homogéneo de los tribunales suplicatorios, lo único que parece claro es que, si el convenio colectivo de aplicación, cualquier normativa interna o el plan de igualdad permiten o regulan la ausencia al puesto de trabajo para acompañar a los menores al médico, será ésta la regulación que prevalezca.

Sin embargo, en situaciones donde no se encuentre nada regulado al respecto, hay dudas razonables de que la patria potestad justifique licencias como la ausencia al trabajo para acompañar a los hijos al médico por la vía del artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores antes referida.

Por tanto, a fin de dar claridad y evitar posibles interpretaciones divergentes al respecto, resulta aconsejable prever los supuestos concretos y los límites específicos que permitan a los trabajadores **conciliar** su vida familiar con la laboral en un aspecto tan cotidiano y habitual como ausentarse del trabajo para acompañar a sus hijos al médico. Todo ello mientras se tramita una proposición de ley registrada por el Grupo Parlamentario Socialista (**publicada el 16 de noviembre de 2018 en el Boletín Oficial de las Cortes Generales**) que propone modificar el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores a fin de crear un nuevo permiso retribuido que permita asistir a consultas y pruebas médicas, así como acompañar a las mismas a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o a personas sujetas a su guarda o **tutela**.

Nazaret Babio

Abogada