

LICENCIA O PERMISO RETRIBUIDO PARA PODER ACUDIR AL MÉDICO EN HORARIO DE TRABAJO.

Son frecuentes las consultas realizadas a este despacho sobre si existe o no derecho a licencia o permiso retribuido para poder acudir al médico en horario de trabajo. He aquí una breve reseña sobre la cuestión.

El planteamiento debe distinguir entre tres supuestos diferentes, y debemos partir de su regulación legal en el **artículo 37.3 del ET** que establece:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo. Es un permiso exclusivo de la madre salvo que el convenio regule su derecho también para el padre.

Excepto el supuesto de exámenes prenatales y técnicas preparatorias al parto, ninguno de los apartados recoge expresamente el derecho a permiso retribuido para acudir al médico.

Profundizando en el tema, vemos que distintas sentencias de los Tribunales y Juzgados de lo Social sobre esta cuestión concluyen para los supuestos de acudir al médico por razones de salud propia, que, si un trabajador o trabajadora debe ausentarse de su puesto de trabajo para poder acudir al médico, el que sea o no retribuido depende de lo que establezca el convenio colectivo aplicable ya que el Estatuto de los trabajadores no reconoce derecho a permiso retribuido para ir al médico salvo que se trate de mujeres embarazadas que acudan a exámenes prenatales o técnicas preparatorias del parto.

Por tanto si el convenio no dice nada sobre el derecho a permiso retribuido para ir al médico, tan sólo se tendría derecho a PERMISO NO RETRIBUIDO cuyas horas o bien se descuentan de la nómina o bien se recuperan otro día, salvo que se llegue a acuerdo con la empresa en otro sentido.

No obstante, recientemente se ha dictado alguna Sentencia que reconduce esta cuestión al permiso para cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, aclarando que el acudir a consulta médica *“debe considerarse efectivamente como inexcusable e inaplazable en cuanto afecta a un derecho tan importante como es la salud”*. La Sentencia del TSJ de Castilla y León de fecha 11-11-2003 (Sede de Burgos, Nº de Recurso: 1046/2003, Nº de Resolución: 1148/2003) estableció que: *“Es dentro de este último permiso (deber inexcusable) donde se encuadraría el permiso solicitado (permiso para acudir a consulta médica), plenamente justificado, y por ello, no encuadrable dentro de los asuntos propios que tienen una finalidad diferente.”*

Madrid, a 11 de febrero de 2015

www.fmlabogados.com