

DESCUENTO SALARIAL POR REITERADAS FALTAS DE PUNTUALIDAD.

La Sala Cuarta, de lo Social, del Tribunal Supremo, en sentencia 582/2021, de 27 de mayo, estableció que las empresas pueden descontar de la nómina de los trabajadores la parte relativa al tiempo que llegan tarde a su puesto de trabajo si el retraso es reiterado. De esta forma lo ha establecido el Alto Tribunal considerando que *"si la falta de prestación de servicios es imputable únicamente al trabajador, que al incorporarse a su puesto de trabajo se retrasa, no concurre la prestación de servicios laborales que conlleva el devengo de la retribución"*.

En el supuesto resuelto, mediante un conflicto colectivo se demandó a una mercantil del sector del contact center por considerar como contraria a derecho la práctica empresarial consistente en descontar directamente de las nóminas mensuales de los trabajadores los retrasos en el fichaje de entrada. El convenio colectivo de aplicación, el estatal del sector de contact center, contempla la falta de puntualidad como una conducta sancionable y la tipifica como leve, grave o muy grave.

El Tribunal Supremo justifica esta práctica en el hecho de que la empresa proporciona servicios de contact center en virtud de contratos mercantiles con clientes que se dimensionan con arreglo a horas o incluso a medias horas, y los retrasos injustificados de los trabajadores en su incorporación a sus puestos de trabajo pueden dar lugar a penalizaciones para la empresa.

La sentencia declara que *"el art. 30 del ET establece que el trabajador conservará el derecho a su salario si no presta servicios por causa imputable al empresario y no al trabajador. En el caso contrario, si la falta de prestación de servicios es imputable únicamente al trabajador, que al incorporarse a su puesto de trabajo se retrasa, sin causa justificada, no concurre la prestación de servicios laborales que conlleva el devengo de la retribución"*. En consecuencia, *"durante el tiempo en que el trabajador no presta servicios laborales, teniendo obligación de hacerlo, sin justificación alguna, el carácter sinalagmático del contrato de trabajo supone que no se devenga salario, sin que ello suponga una multa de haber"*.

En el supuesto resuelto, mediante un conflicto colectivo se demandó a una mercantil del sector del contact center por considerar como contraria a derecho la práctica empresarial consistente en descontar directamente de las nóminas mensuales de los trabajadores los retrasos en el fichaje de entrada. El convenio colectivo de aplicación, el estatal del sector de contact center, contempla la falta de puntualidad como una conducta sancionable y la tipifica como leve, grave o muy grave.

La sentencia concluye declarando que la regulación convencional del régimen disciplinario no impone al empleador el abono del salario cuando la falta de prestación de servicios laborales es imputable únicamente al trabajador, pues dicha prestación se realiza en unos turnos con unos horarios concretos, y no se ha reconocido el derecho de los trabajadores de esa empresa a que, una vez fijado su horario, si se produce una falta de puntualidad injustificada imputable al empleado, puedan prestar servicios en otro momento para compensar su tardía incorporación.



La sentencia cuenta con un voto particular discrepante que considera que la detracción que efectúa la empresa constituye una "*multa de haber*", entendida como aquella sanción que impone el empleador al trabajador que incurre en un incumplimiento contractual, que implica la pérdida de un determinado concepto salarial que ha sido efectivamente devengado por el trabajador, estando al margen del régimen disciplinario establecido en el convenio colectivo aplicable. Por ello, concluye la magistrada discrepante que "*las faltas, su graduación y las sanciones a ellas aparejadas han de tener su soporte normativo, por mandato expreso prevenido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores 2015, en las disposiciones legales o convencionales que fueren aplicables y la detracción de estas cantidades no se encuentra amparada por texto alguno*".

Si bien es preciso realizar un análisis detallado de cada caso concreto, esta sentencia sienta como precedente que el empresario pueda plantearse descontar del salario del trabajador la retribución correspondiente al tiempo no trabajado debido a su voluntad, sin que ello deba calificarse como una sanción disciplinaria sino un descuento en el salario debido a la ausencia de prestación laboral.

**PARA MAYOR INFORMACION,
EN NUESTRAS OFICINAS**