

Comentario Laboral

Decisiones empresariales ante faltas de asistencia o puntualidad al trabajo

24 de julio de 2019

A propósito de la sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 20 de junio de 2019

Una de las siempre controvertidas materias que se plantean en los departamentos de Recursos Humanos es el tratamiento jurídico que las empresas pueden dar con respecto a los trabajadores que falten o se retrasen injustificadamente al trabajo.

En su traducción práctica, si las empresas, aparte de aplicar, en su caso, el régimen disciplinario previsto en el convenio colectivo de aplicación, también pueden descontar parcialmente los salarios correspondientes al tiempo de trabajo no cumplido y no recuperado posteriormente.

La reciente sentencia dictada con fecha 20 de junio de 2019 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en procedimiento (autos nº 82/2019) seguido en materia de conflicto colectivo en el sector de Contact Center resuelve el interrogante planteado. En efecto, la SAN desestima la demanda formulada por el Sindicato CGT en solicitud de que se declarase 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, y, en consecuencia, el derecho de los trabajadores a que les fuesen abonadas las diferencias retributivas que en su perjuicio les hubiese podido ocasionar esta práctica.

En el fondo del pleito subyacían dos importantes cuestiones:

1ª Cuestión. Si el trabajador podía, a su libre iniciativa, recuperar las horas o minutos de no prestación de servicios en cualquier otro momento dentro del año natural de que se tratase.

Al respecto, considera la Sala que el retraso injustificado en la incorporación al puesto de trabajo no genera un derecho del trabajador a que su jornada sea redistribuida posteriormente, pues tal distribución irregular de la jornada es una facultad empresarial conforme se regula expresamente en el Convenio Sectorial.

Lo contrario, subraya la sentencia, implicaría hacer de peor condición al trabajador que previo aviso se ausenta unas horas del trabajo para disfrutar de un permiso no retribuido, al perder su derecho a la retribución con relación a aquel que sin causa justificativa alguna simplemente llega tarde a su puesto de trabajo.

2ª Cuestión. Si la empresa descontaba en las nóminas los haberes correspondientes al tiempo de ausencia al trabajo y además sancionaba ¿no se estaba en presencia de una multa de haber encubierta proscrita por el artículo 58.3 del ET?

También la sentencia rechaza que tal práctica constituya una multa de haber, ya que el carácter bilateral y sinalagmático del contrato de trabajo implica que el derecho al percibo del salario se genera por la efectiva prestación de servicios. Cuando no existe una efectiva prestación de servicios por parte del trabajador no se devenga salario alguno, más allá de los supuestos previstos legal o convencionalmente [permisos retribuidos o vacaciones (arts. 37 y 38 ET), o falta de ocupación efectiva imputable al empleador (art. 30 ET)].



La Sala clarifica muy acertadamente la inexistencia implícita de la vulneración del principio “non bis in ídem” (que realmente no se menciona), ya que el hecho de que la empresa sancione con amonestaciones, suspensiones de empleo y sueldo, o bien con despidos, las ausencias y retrasos de los trabajadores, a la vez que detrae de sus salarios los que se hubieran devengado de haber existido una efectiva prestación de servicios, no supone una doble sanción, por cuanto que la detracción de salarios obedece al lógico desarrollo dinámico de un contrato de naturaleza bilateral y sinalagmática como es el de trabajo, sin que implique el ejercicio de potestad disciplinaria alguna, mientras que las sanciones antes mencionadas obedecen al legítimo ejercicio de la potestad disciplinaria prevista legal y convencionalmente.

En conclusión, derivado de la doctrina contenida en la SAN objeto del presente comentario y de la pacífica doctrina judicial existente puede aseverarse que:

1º.- Ante faltas de asistencia o puntualidad injustificadas al trabajo, la empresa puede descontar los haberes correspondientes al periodo no trabajado (días u horas en los cuales no se prestó el trabajo). Todo ello a salvo de las eventuales previsiones contenidas en el Convenio Colectivo de aplicación, en orden a la potestativa u obligada posibilidad empresarial de que el trabajador pueda recuperar el tiempo incumplido en el periodo que se determine.

En este sentido, recordar también que el derecho a la remuneración de los días de descanso semanal se va generando durante los periodos de trabajo efectivos anteriores a su disfrute, debiendo existir una adecuada correspondencia entre la prestación de trabajo en los días laborables de la semana y el periodo de descanso semanal retribuido.

2º.- Igualmente puede el empresario, en atención a dichas ausencias o retrasos injustificados, aplicar el régimen disciplinario previsto en el convenio colectivo de aplicación, acorde a la tipificación de la falta cometida.

3º.- Y, como recomendación final, que la posición empresarial que se adopte no vulnere el principio de igualdad, esto es, que ante hechos o circunstancias similares aplique la misma solución. A priori sería cuestionable que ante faltas de asistencia o retrasos injustificados, a unos empleados se les descontasen salarios y a otros no; y lo mismo acontecería con el régimen sancionador que pudiese aplicarse de forma parcial y discriminatoria.

Puede leer la [sentencia completa](#) para mayor información

Para más información, puede contactar con:

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es