

# ECONOMÍA / POLÍTICA

## Las empresas pueden descontar de la nómina las faltas de puntualidad

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO/** El fallo valora el perjuicio causado a la empresa por el empleado que llega tarde de forma reiterada, y sin justificación. No tiene derecho a cobrar por un trabajo no realizado.

M.Valverde, Madrid

La empresa puede descontar del salario del empleado las faltas de puntualidad de éste por llegar tarde al trabajo, sin una justificación adecuada. Esta decisión de la empresa no se puede considerar como una multa al empleado, sino que se trata del derecho de la compañía a no abonar el tiempo que no se ha trabajado.

Este es el sentido de la sentencia del 27 de mayo pasado del Tribunal Supremo, en la que da la razón a la empresa de venta por teléfono Atento Teleservicios España en un litigio presentado por la Confederación General del Trabajo, al que se adhirieron UGT, CCOO y CSIF.

Los sindicatos pidieron, primero, a la Audiencia Nacional, que declarase "como contraria a derecho la práctica empresarial de descontar directamente de las nóminas mensuales de los trabajadores los retrasos en el fichaje de entrada" a la compañía. Por lo tanto, las centrales reclamaron a la Audiencia Nacional que reconociera "el derecho de los trabajadores a que les sean abonadas las diferencias retributivas que en su perjuicio les haya podido ocasionar esta práctica".

Pero la Audiencia dio la razón a la empresa y, por lo tanto, los sindicatos recurrieron en casación -ante un órgano jurisdiccional superior- al Tribunal Supremo, que también apoyó a la empresa.

En los Fundamentos de Derecho de la sentencia, el Alto Tribunal considera probado "que existen dificultades" para que los trabajadores puedan compensar a la empresa por los retrasos en acudir al trabajo, dada la organización de turnos. No obstante, recalca que "los retrasos injustificados de los empleados en su incorporación a los puestos de trabajo pueden dar lugar a penalizaciones para la empresa" por parte de los clientes de la misma. Clientes que esperan que Atento haga su actividad en los momentos del día más idóneos para sus fines de venta al público.

En segundo lugar, la sentencia esgrime el Estatuto de los Trabajadores en varios casos. Entre ellos, cuando esta-



El Tribunal Supremo establece que el empleado no tiene derecho a cobrar por un tiempo en el que no ha trabajado de forma injustificada.

blece que "si la falta de prestación de servicios es imputable únicamente al trabajador, que se retrasa sin causa justificada al incorporarse a su puesto de trabajo, entonces no concurre la prestación de servicios laborales que conlleva el devengo de la retribución". Es decir, si no se trabaja, no se cobra. Por lo tanto, el Tribunal Supremo dice: "En el supuesto enjuiciado, el trabajador no tiene derecho a percibir dicho salario porque no ha prestado servicios por una causa únicamente imputable a él".

### Consideración de multa

Por esta misma razón, no se puede considerar como multa en el salario del empleado el descuento en la nómina del retraso en la entrada en el puesto de trabajo. Por el contrario, al revés de lo que dicen los sindicatos, la sentencia subraya que una multa se produce cuando el empleador descuenta de la retribución correspondiente el tiempo que ya se ha trabajado.

Además, el Estatuto de los Trabajadores "considera incumplimientos contractuales las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad al trabajo. El empleador no debe abo-

**Las faltas reiteradas de puntualidad son "incumplimientos contractuales"; advierte el Supremo**

**El empresario no debe pagar el salario por el tiempo no trabajado por culpa del empleado, dicta**

**Un voto en contra cree que es una "práctica ilícita" descontar el salario de la nómina**

nar el salario correspondiente al tiempo no trabajado debido a la impuntualidad del trabajador". Incluso, el Convenio colectivo del sector de atención al cliente, o venta por teléfono, de ámbito nacional, "tipifica como faltas leves, graves o muy graves las faltas reiteradas de puntualidad". Y, además, en este caso, la empresa envió una carta de advertencia a los trabajadores.

El fallo tiene en cuenta el perjuicio que causa a una empresa como Atento las faltas reiteradas de puntualidad del trabajador. Y ello es así "porque tiene que prestar servicio en las franjas horarias pactadas con los clientes". Por lo tanto, "se trata de un incumplimiento contractual que, si es reiterado, justifica el ejercicio del poder disciplinario del empleador". Toda vez que el trabajador "no prestó servicio por causa imputable únicamente a él".

Contra la sentencia, cuyoponente fue el magistrado Juan Molins García-Atance, presentó un voto particular la magistrada Rosa María Viroles Piñol. En su escrito, la recurrente sostiene que "la detracción [del salario] que efectúa el empresario directa-

mente de las nóminas de los trabajadores por los retrasos injustificados constituye una sanción prohibida". El voto particular subraya que "el salario es un derecho fundamental, de acuerdo con la Constitución, los acuerdos internacionales suscritos por España y la Declaración Universal de los Derechos Humanos".

En segundo lugar, la magistrada subraya que en el régimen disciplinario del Convenio colectivo no se recoge entre las sanciones el descuento en la nómina por llegar tarde al trabajo. Si hay, en función del tipo de falta, la suspensión de empleo y sueldo, pero no el descuento en la nómina. Tampoco encuentra el voto particular que en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores se regule como sanción la penalización en el sueldo que realiza la empresa. Entre otras cosas, porque es materia de Convenio colectivo. Por todas estas razones, Rosa María Viroles entiende que la sanción impuesta por Atento es "una sanción encubierta y es práctica ilícita", pues además la empresa no demuestra que no se pueda recuperar el tiempo perdido.

## El Gobierno espera aprobar el techo de gasto en julio

Expansión, Madrid  
El Gobierno espera aprobar el límite de gasto no financiero, conocido como techo de gasto, en julio y dejar así preparado el terreno sobre el que diseñar los Presupuestos Generales del Estado de 2022, que espera presentar en septiembre, siguiendo los plazos habituales, para su entrada en vigor el 1 de enero. Así lo indicaron fuentes del Ejecutivo, que señalaron que "posiblemente" el techo de gasto sea aprobado por el Consejo de Ministros en julio, aunque, de no hacerlo, quedaría aplazado a septiembre, informa *Servimedia*.

El techo de gasto establece el límite de gasto sobre el que serán diseñados los Presupuestos, por lo que es considerado la antesala de la tramitación. Para la elaboración de las Cuentas de 2022, el Gobierno tendrá en cuenta los fondos europeos Next Generation, que servirán para ejecutar el Plan de Recuperación, y el mantenimiento por parte de la Comisión Europea de la suspensión de las reglas fiscales, que ha permitido incumplir los objetivos de déficit y deuda anteriores a la crisis del Covid-19. Estos objetivos seguirán sin ser de obligado cumplimiento por tercer año consecutivo, con el objetivo de permitir a los países un mayor margen fiscal para estimular la economía.

Ante la ausencia de objetivos de déficit y deuda de obligatorio cumplimiento, una vez el Consejo de Ministros apruebe el techo de gasto, podrá presentarlo en el Congreso a modo informativo, ya que no requiere ser votado por las Cámaras, lo que sí sucede con los objetivos de estabilidad.

En cualquier caso, las previsiones realizadas por el Gobierno en abril estiman que el déficit público se reducirá en 2022 al 5%, desde el 8,4% con el que prevé cerrar 2021, mientras que en el caso de la deuda espera que se reduzca del 120% de 2020 al 119,5% en 2021 y al 115,1% en 2022.

Si se aprueban los Presupuestos en septiembre, sería la primera vez desde 2016 en que lo hacen en los tiempos establecidos por la Constitución. No así el techo de gasto, que la Ley de Estabilidad Presupuestaria prevé que se valide antes del 30 de junio.