



El Tribunal Supremo determina que las empresas pueden descontar de la nómina los retrasos de sus empleados

El pasado 27 de mayo de 2021 el Tribunal Supremo dictó sentencia por la que declaró que, si la falta de prestación de servicios es imputable únicamente al trabajador no concurre la prestación de servicios laborales que conlleva el devengo de la retribución.

Concretamente, en el caso que refiere la sentencia, los sindicatos demandaron a una multinacional de servicios de *Contact Center* que efectúa en la nómina mensual de los trabajadores un descuento correspondiente al periodo durante el que se ausentan de sus obligaciones laborales injustificadamente. Además, a los empleados que habitualmente se retrasan les remite una carta de advertencia.

Entiende el Tribunal que, de acuerdo con el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, el tiempo en que el trabajador no presta servicios laborales, sin justificación alguna y teniendo la obligación de hacerlo, supone que no se devenga salario, sin que ello suponga una multa de haber practicada por la empresa.

La multa de haber practicada por la empresa, la cual no está permitida de acuerdo con la normativa laboral, consiste en la detracción de salario devengado al que el trabajador tiene derecho, sin embargo, argumenta el Tribunal que, en el supuesto enjuiciado, el trabajador no tiene derecho a percibir dicho salario porque no ha prestado servicios por una causa imputable única y exclusivamente a este.

Asimismo, razona el Tribunal que dicho incumplimiento contractual, si es reiterado, justifica el ejercicio del poder disciplinario por la empresa sin que ello suponga una doble sanción, puesto que la empresa no está obligada a abonar el salario correspondiente al tiempo en que el trabajador no prestó servicios por causa imputable a él.

Y por último, añade el Tribunal, que lo mismo sucede con el incumplimiento contractual consistente en la falta de asistencia injustificada al trabajo. El hecho de que el empleador sancione esa conducta del trabajador no supone que deba abonarle el salario correspondiente a los días de inasistencia injustificada porque el ejercicio del poder disciplinario no conlleva que se devengue la retribución indebida.

Acceso a la sentencia en el siguiente [enlace](#).

