

Llegar a trabajar antes de la hora no justifica el despido por 'falta de puntualidad'

Anulado el cese de una empleada que se adelantaba media hora

Solo puede sancionarse si provoca un perjuicio a la empresa

Pedro del Rosal

Irene Cortés

26 de octubre de 2018

Una empresa no puede alegar "falta de puntualidad" para justificar el despido del trabajador que llega antes de su hora. Así lo determina el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid en una sentencia por la que anula el cese de una empleada que llegaba media hora antes a su puesto al considerar que no se ha probado que dicho comportamiento provoque un perjuicio para la compañía.

Las faltas de puntualidad, como vienen recogidas en el Convenio Colectivo de Oficinas y despachos, son sancionables cuando el trabajador no se encuentra en su puesto en el momento en el que inicia su jornada. Por ello, el TSJ considera que la falta muy grave que le imputaba la empresa no es un argumento válido, ya que, en todos los casos, la mujer se encontraba trabajando a la hora en la que comenzaba horario, "por lo que no ha cometido ninguna falta", concluye.

Añade además, que la conducta de permanecer más o menos tiempo en el puesto de trabajo que el convenido en el contrato sólo podrá ser sancionable "cuando se haya prohibido expresamente y cuando ello resulte un perjuicio para la empresa", circunstancias que no concurren en este caso.

Jornada reducida

Por otro lado, la compañía rechazó en su momento la petición de la empleada para tener un horario flexible, privilegio con el que contaban la mayoría de trabajadores, alegando que ya se le había concedido la jornada reducida para el cuidado de sus hijos.

Sobre este asunto, el TSJ razona que la reducción de jornada es un derecho que se concede a los progenitores en beneficio único y exclusivo del menor, por lo que el resto de deberes y derechos del contrato laboral "deben mantenerse intactos". Esto incluye, añade el órgano judicial, que si se les permite a otros empleados salir antes en caso de llegar antes y viceversa, tal consideración ha de aplicarse también a la mujer.