

Los descuentos retributivos por impuntualidad no constituyen sanción.

Carmen Viqueira Pérez

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Alicante

Resumen: *Los retrasos del trabajador en la incorporación al puesto de trabajo constituyen una conducta sancionable incluso con el despido -si muestran la gravedad suficiente-. La duda surge, sin embargo, a la hora de determinar si la empresa puede, además de sancionar al trabajador, dejar de abonar la retribución correspondiente al tiempo en que no prestó servicios o si, por el contrario, ese "ajuste" debe considerarse una sanción prohibida.*

Palabras clave: *Impuntualidad. Retraso. Sanción. Multa. Descuento.*

Abstract: *Worker delays in joining the job constitute punishable conduct (even with dismissal depending on the severity). The doubt arises, however, when determining whether the company can, in addition to penalizing the worker, stop paying the remuneration corresponding to the time in which they did not provide services or if, on the other hand, that "adjustment" should be considered a prohibited sanction.*

Keywords: *Tardiness. Delay. Sanction. Penalty fee. Discount.*

I. Introducción

La creciente intensidad del control sobre el tiempo de trabajo ha tenido un muy visible efecto sobre la "medición" de la jornada en general, y, en particular, sobre la que afecta a los tiempos de corta (o muy corta) duración en los que el trabajador deba permanecer en su puesto alargando la jornada o aquellos que, por el contrario, la acortan a consecuencia de una incorporación tardía al puesto de trabajo. Hasta hace bien poco, estos pequeños lapsos de tiempo podían incluso pasar inadvertidos, pero la implantación de sistemas de registro horario permiten ahora detectarlos, computarlos de manera milimétrica, dimensionarlos semanal o mensualmente y, por ende, hacerlos visibles.

Cuando esa operación se salda con un incremento del tiempo de trabajo, no hay duda de que procede retribuir el exceso o, en su caso, compensarlo con descanso; pero la posibilidad de actuar en sentido inverso, esto es, totalizando los retrasos en la incorporación al puesto de trabajo para ajustar la retribución al tiempo efectivamente trabajado, es una cuestión más compleja. En efecto, frente a esa posibilidad de "descontar" el tiempo no trabajado por causa del retraso y recurrir -cuando los retrasos son reiterados- a la imposición de la correspondiente sanción, cabe oponer la idea de que la falta de puntualidad del trabajador únicamente puede generar la consecuencia sancionatoria expresamente prevista en el ET quedando, por tanto, excluida la posibilidad de efectuar ajuste alguno en la retribución (que, de producirse, implicaría una sanción prohibida por tratarse de una multa de haber). Como se verá, la respuesta que haya de darse a esta cuestión pende de un asunto previo: determinar si el tiempo

no trabajado por causa del retaso genera (o no) derecho al salario. Sobre esta disyuntiva y sus derivadas gira la sentencia comentada.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala de lo Social.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 582/2021, de 27 de mayo.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCOD núm. 182/2019.

ECLI:ES:TS:2021:2264.

Fuente: CENDOJ.

Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

Votos Particulares: voto particular formulado por la Excma. Sra. Dña. Rosa María Virolés Piñol.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Partiendo de la base de que el ET establece la posibilidad de sancionar al trabajador por faltas repetidas de puntualidad al trabajo, la cuestión litigiosa que la sentencia aborda es dilucidar si la empresa puede, además, no abonar a los trabajadores la retribución correspondiente al tiempo que no prestan servicios por incorporarse con retraso a su puesto de trabajo o si ese “descuento” constituye una sanción prohibida (por no estar legal o convencionalmente prevista) y configura un panorama de “doble sanción” (por sumarse a la establecida en el ET). El nudo gordiano de la cuestión reside, pues, en determinar si el tiempo no trabajado por causa del retaso genera (o no) derecho al salario. Si se parte de la base de que ese tiempo devenga salario, su descuento constituiría una multa de haber (una sanción prohibida) que, si concurrente con un procedimiento sancionador, evidenciaría una doble sanción. Si, por el contrario, se entiende que el tiempo no trabajado a causa del retraso no devenga salario, su descuento respondería a la lógica contractual (no es una sanción; no es multa de haber) y su concurrencia con el procedimiento sancionador no implicaría doble sanción.

El litigio surge en una empresa multinacional de servicios (ATENTO TELESERVICIOS ESPAÑA) de amplia plantilla (10.000 trabajadores y centros de trabajo en 14 provincias) que proporciona servicios de “*contact center*” dimensionados en horas -o incluso medias horas- según interese al cliente. ATENTO cuenta con un sistema de registro horario a través del cual se verifica la incorporación y la salida del puesto de trabajo de sus trabajadores y, en consecuencia, permite computar los minutos de exceso en la jornada y también los de retraso en la incorporación. Si la última llamada atendida por el trabajador se prolonga más allá del momento de finalización de su turno, opera un sistema de compensación por descansos pactado por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Por el contrario, para el caso de que el trabajador se incorpore con retraso a su puesto de trabajo, es práctica habitual de la empresa descontar en la nómina de cada mes la parte correspondiente a los minutos de retraso en que haya podido incurrir, sin perjuicio de que, cuando los retrasos son reiterados, se recurra al procedimiento sancionador previsto en el convenio colectivo aplicable (II Convenio Estatal para el sector de Contact Center BOE 12 julio 2017) previa remisión de una carta de advertencia.

Considerando que esa práctica de descontar del salario los minutos de retraso constituye un “*auténtica multa de haber*” el sindicato CGT plantea conflicto colectivo en el que solicita que se declare contraria a derecho y, por ende, que se reconozca a los afectados por ella el derecho a percibir las diferencias retributivas que en su perjuicio

haya podido ocasionar. A la demanda se adhieren FASGA (Federación de asociaciones sindicales), STC (Sindicato de trabajadores de comunicaciones), CCOO (Federación de servicios para la ciudadanía de CCOO), USO (Unión Sindical Obrera), CSI-F (Central independiente y de funcionarios), CIG (Confederación sindical galega) y UGT (Federación estatal de servicios UGT).

La pretensión es desestimada por Audiencia Nacional por entender que la multa de haber exige el efectivo devengo del salario; que, cuando no existe prestación efectiva de trabajo, no se devenga salario alguno; y que, en consecuencia, no es posible apreciar multa de haber cuando -como es el caso- no existe prestación de trabajo ni, por ello, detracción de salario devengado. Consecuentemente, la sentencia afirma que cuando la empresa, además de no retribuir el tiempo correspondiente al retraso, sanciona al trabajador conforme a lo establecido en el convenio colectivo, no incurre en imposición de doble sanción porque el ajuste retributivo responde a la lógica contractual y no implica ejercicio de la potestad disciplinaria.

Frente a la sentencia de la Audiencia Nacional, CGT interpuso el recurso de casación ordinario (respaldado por CCOO y UGT) que la sentencia comentada resuelve refrendando la solución dada en instancia, si bien que con un voto particular que, apartándose del sentir mayoritario, entiende que la existencia de una sanción específica prevista en convenio para cuando el trabajador se retrasa convierte la práctica de la empresa en una sanción encubierta y, por lo tanto, ilícita que, además, constituye una multa de haber.

IV. Posición de las partes

Arguye CGT que la práctica de la empresa constituye una sanción porque el salario comprende (retribuye) no solo el trabajo efectuado sino el *“trabajo debido”*, sin que el ET, el convenio colectivo o la normativa internacional autoricen el descuento de salario por la impuntualidad del trabajador. Alega, además, que la norma convencional prevé la imposición de sanciones por falta de puntualidad, lo que impide que el empleador pueda sancionar de ninguna otra manera este incumplimiento contractual del trabajador, so pena de incurrir en doble sanción.

La empresa, por su parte, defiende la legalidad de la práctica que se impugna, señalando que, dado el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, si no hay una efectiva prestación de servicios en un periodo de tiempo programado como de trabajo, por ínfimo que este sea, decae la obligación de retribuir, y que, por ello, en ningún caso supone una multa de haber el no retribuir el trabajo que no ha sido efectivamente realizado (salvo en el caso de los permisos retribuidos y el supuesto regulado en el art. 30 ET), sin perjuicio de que el retraso reiterado pueda ser sancionado como con arreglo a lo establecido en el convenio colectivo.

V. Normativa aplicable al caso

La normativa barajada en la sentencia y, por ello, la que inicialmente ha de tenerse en cuenta para resolver la cuestión planteada es la siguiente:

Art.26.1 ET: 1. *“Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo”*.

Art. 30 ET: *“Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato porque el empresario se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables al mismo y no al trabajador, este conservará el derecho a su salario, sin que pueda hacersele compensar el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo”*.

Art. 58 ET: *“1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de*

faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable. 2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. 3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber”.

Por otro lado, aunque la sentencia -por constituir cuestiones nuevas- no puede entrar en los argumentos amparados en normativa distinta de la ligada a las alegaciones vertidas ya en instancia (que únicamente invocan los art. 58 ET y 22, 65, 66, y 67 del convenio aplicable), extemporáneamente el sindicato demandante aludió a un buen número de preceptos (arts. 9.3, 10.2, 1 y 35 de la Constitución; arts. 30 y 31 de la Ley de Tratados Internacionales; arts. 1 y 8 del Convenio 95 de la OIT; del art. 1, 3.1, 3.5, 54.2 del Estatuto de los Trabajadores; art. 4.5 de la Carta Social; y art. 68 del II Convenio Colectivo Estatal del Sector de contact center) que serán manejados en el comentario. Con todo, la sentencia contiene un denso párrafo de cierre (FJ SEXTO) en el que descarta que estos preceptos hayan sido vulnerados y afirma que ninguno de ellos impone al empleador la obligación de abonar el salario cuando la falta de prestación de servicios es imputable al trabajador.

VI. Parte dispositiva

La sentencia comentada, -STS 582/2021 (Rec. 182/2019)- desestima el recurso de casación planteado por el sindicato CGT (al que se adhieren CCOO y UGT) frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 20/06/2019 (núm. resolución 82/2019) afirmando que *“se trata de un supuesto distinto de aquéllos en los que el TS ha declarado la existencia de una multa de haber. En ellos, el trabajador había devengado el correspondiente salario, del que había sido privado como consecuencia de una sanción encubierta. En la presente litis no se ha devengado salario por el citado periodo de tiempo, lo que, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, obliga a desestimar el recurso de casación interpuesto, confirmando la sentencia de instancia”.*

En efecto, a decir de la sentencia, *“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”* dado que *“la multa de haber consiste en la detracción de salario devengado o al que el trabajador tiene derecho. En el supuesto enjuiciado, el trabajador no tiene derecho a percibir dicho salario porque no ha prestado servicios por causa imputable únicamente a él”.*

Esta conclusión (a la que conducen los art. 26 y 30 ET) no pueden oponerse ninguno de los muchos preceptos aducidos *ex novo* en casación por el recurrente, ya que ninguno *“impone al empleador el abono del salario cuando la falta de prestación de servicios laborales es imputable únicamente al trabajador (...), 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, pueda prestar servicios en otro momento para compensar su tardía incorporación. No se ha producido un descuento de salario efectivamente devengado por el trabajador”.*

Sentado el carácter no sancionador de la adecuación de la cuantía retributiva, la sentencia afirma la posibilidad de sancionar la conducta del trabajador sin que ello implique doble sanción porque *“el II Convenio Colectivo de ámbito estatal del sector de contact center tipifica como faltas leves, graves o muy graves las faltas reiteradas de puntualidad; y el art. 54.2.a) del ET considera incumplimientos contractuales las faltas repetidas e injustificadas de puntualidad al trabajo”* y *“si el trabajador incurre en varias faltas de puntualidad, causa un perjuicio a Atento, que es una empresa de contact center que tiene que prestar servicio en las franjas horarias pactadas con los clientes. Se trata de un incumplimiento contractual que, si es reiterado, justifica el ejercicio del*

poder disciplinario por el empleador (...) sin que ello suponga una doble sanción” porque el descuento no es una sanción sino una consecuencia de la dinámica contractual y “lo mismo sucede con el incumplimiento contractual consistente en la falta de asistencia injustificada al trabajo [art. 54.2.a) del ET]”.

VII. Pasajes decisivos

El hilo argumental de la sentencia tiene como punto de partida la idea de que la empresa no tiene obligación de retribuir el tiempo no trabajado por faltas de puntualidad del trabajador, dado que *“el salario retribuye el trabajo efectivo o el tiempo de descanso computable como de trabajo (art. 26.1 del ET). 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. 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”.* Más allá de lo señalado en el ET, tampoco puede deducirse la obligación de retribuir de lo establecido en ninguna otra norma, toda vez que *“ninguno de los preceptos jurídicos invocados por la parte recurrente ex novo en casación, impone al empleador el abono del salario cuando la falta de prestación de servicios laborales es imputable únicamente al trabajador”.*

Para reforzar la idea de que, salvo excepciones legal o convencionalmente establecidas, el tiempo no trabajado no genera derecho a retribución, alude la sentencia a la ausencia de remuneración que el convenio colectivo anuda a las ausencias justificadas para acompañar a un familiar a una consulta médica: *“el convenio colectivo sectorial establece que las ausencias justificadas al trabajo para acompañar a las consultas médicas a determinados familiares constituyen permisos no retribuidos, sin que se devengue retribución. Con mayor razón aún, no se devengará retribución alguna si la ausencia es injustificada”.*

Partiendo de la idea de que no existe obligación de retribuir el tiempo no trabajado por causa del retraso en la incorporación al puesto de trabajo, va de suyo que la práctica empresarial consistente en no retribuir el tiempo no trabajado a causa del retraso no puede conceptuarse como *“multa de haber”*, porque *“la multa de haber consiste en la detracción de salario devengado o al que el trabajador tiene derecho” (y) “En el supuesto enjuiciado, el trabajador no tiene derecho a percibir dicho salario porque no ha prestado servicios por causa imputable únicamente a él”.*

La idea de que la falta de retribución obedece a la lógica contractual impide que la práctica empresarial pueda ser conceptuada como sanción y, por ende, hace posible que la empresa -además de descontar la retribución del tiempo no trabajado- pueda sancionar el retraso reiterado conforme a lo establecido en el convenio colectivo sin que ello implique la existencia de una doble sanción: *“si el trabajador incurre en varias faltas de puntualidad, causa un perjuicio a Atento, que es una empresa de contact center que tiene que prestar servicio en las franjas horarias pactadas con los clientes. Se trata de un incumplimiento contractual que, si es reiterado, justifica el ejercicio del poder disciplinario por el empleador (...) sin que ello suponga una doble sanción (...) Lo mismo sucede con el incumplimiento contractual consistente en la falta de asistencia injustificada al trabajo [art. 54.2.a) del ET]. 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”.*

VIII. Comentario

La creciente intensidad del control sobre el tiempo de trabajo (sin ninguna duda, necesario) tiene un muy visible efecto sobre la “medición” de la jornada en general, y, en particular, sobre la que afecta a los tiempos de corta (o muy corta) duración en los

que el trabajador deba permanecer en su puesto alargando la jornada o aquellos que, en sentido inverso, la acortan a consecuencia de una incorporación tardía al puesto de trabajo. Hasta hace bien poco, estos pequeños lapsos de tiempo podían pasar hasta cierto punto inadvertidos, pero la implantación de sistemas de registro horario permiten ahora detectarlos y computarlos de manera milimétrica y, por ende, dimensionarlos en periodos semanales o mensuales, haciéndolos así visibles y reclamando su debido tratamiento.

No hay duda de que, cuando ese dimensionamiento se salda con un incremento del tiempo de trabajo, lo que procede es retribuir el exceso o, en su caso, compensarlo con descanso, y esta es la medida que arbitra la empresa en el litigio resuelto por la sentencia comentada que, en virtud de un pacto alcanzado con la representación de los trabajadores, cuando la última llamada atendida por el trabajador se prolonga más allá de la finalización de su turno, compensa el exceso de jornada con descansos.

Por el contrario, la posibilidad de actuar en sentido inverso, totalizando los retrasos en la incorporación al puesto de trabajo y ajustando la retribución al tiempo efectivamente trabajado, es una cuestión más compleja porque, a la posibilidad de proceder al “descuento” y, en su caso, a sancionar al trabajador, cabe oponer la idea de que frente a la falta de puntualidad procede, únicamente, aplicar la sanción que el convenio indique quedando excluida la posibilidad de efectuar ajuste alguno en la retribución (que, de producirse, implicaría una sanción prohibida). Como ya se anunció, el nudo gordiano de la cuestión reside en determinar si el tiempo no trabajado por causa del retaso genera derecho al salario. Si se parte de la base de que ese tiempo devenga salario, su descuento constituiría una multa de haber (una sanción prohibida) que, si concurrente con un procedimiento sancionador, evidenciaría una doble sanción. Si, por el contrario, se entiende que el tiempo no trabajado a causa del retraso no devenga salario, su descuento respondería a la lógica contractual (no es una sanción) y su concurrencia con el procedimiento sancionador no implicaría doble sanción. Esta es la disyuntiva que resuelve la sentencia comentada cuyo análisis se desenvuelve -básicamente- en dos frentes: el relativo a la eventual obligación de la empresa de remunerar el tiempo correspondiente al retraso (a) y el que gira en torno a la compatibilidad del descuento con la imposición de la sanción prevista para la impuntualidad (b).

(a) En opinión que comparto, la sentencia entiende que la empresa tiene obligación de retribuir el tiempo de trabajo (y el de descanso equiparable) pero esta obligación no alcanza a aquellos periodos en los que la prestación de trabajo no tiene lugar por causa imputable al trabajador, por nimios que estos sean; de modo que los tiempos no trabajados a causa del retraso no generan derecho a percibir el salario. Ciertamente, no parece que, a la luz de lo establecido en el ET pueda sustentarse otra conclusión; en este sentido apunta el tenor del art. 26 -que anuda el derecho al salario a la prestación de “trabajo efectivo” y a los “periodos de descanso computables como de trabajo”- y también la dicción del art. 30 -que garantiza el derecho al salario si la falta de prestación de servicios deriva de causa imputable al empresario-, de cuya interpretación conjunta cabe concluir que, en efecto, la falta de prestación de servicios imputable al trabajador no genera derecho al salario.

Extramuros del ET tampoco parece que pueda encontrar sustento la idea de que la empresa deba abonar el salario correspondiente al tiempo que el trabajador no presta servicios porque se incorpora con retraso. No lo presta el convenio colectivo que, siendo la herramienta idónea para establecer medidas de garantía, no sólo no contiene mandato alguno en este sentido, sino que apunta en una dirección muy distinta al configurar como permiso no retribuido la ausencia para acompañar al médico a los hijos menores de 9 años o a los ascendientes de más de 65 años (art.29); de modo que, si estas ausencias justificadas no generan salario mal podrá generarlo la ausencia que deriva de la impuntualidad del trabajador.

Tampoco creo que pueda deducirse esta obligación del art. 35 CE porque la suficiencia del salario que el precepto reconoce justifica el establecimiento de garantías legales como son el salario mínimo (art. 27 ET), la inembargabilidad salarial

(art. 27.2 ET), su protección frente a la insolvencia del empleador (art. 33 ET) y la prohibición de multas de haber (art. 58.3 ET) mandatos -todos ellos- que operan asegurando una retribución mínima por el trabajo prestado y/o la garantía de su percepción, pero del mandato constitucional no puede extraerse que, para garantizar la suficiencia del salario, deba la empresa retribuir un trabajo que no recibe.

Por otro lado, el hecho de que el art. 35 CE deba interpretarse -como todo derecho fundamental- a la luz de los tratados y convenios internacionales, a mi juicio, no cambia este panorama. Nada nuevo aportan el art. 23.3 DUDH y el art. 7 del PIDESC que, al fin y a la postre, tienen el mismo sentido y finalidad que el art. 35 CE, esto es, garantizar que el salario proporcione una existencia digna; y tampoco los art. 1 y 8 del Convenio 95 OIT dotan de un sentido distinto o añadido al precepto constitucional. En efecto, aunque el C95 afirme que *“a los efectos de este convenio el término salario”* comprende la remuneración debida por el trabajo *“que haya prestado o deba prestar”* el trabajador, de ello no puede extraerse que el salario comprende no solo el trabajo efectuado sino también el trabajo que se *“deba prestar”*. A mi juicio, la afirmación del C95 hay que interpretarla en su contexto, esto es, hay que tener presente, por un lado, que esa conceptualización juega *“a los efectos de este convenio”*, y hay que tener en cuenta que el C95 regula la protección del salario (la prohibición del embargo, el carácter de crédito preferente, la prohibición de descuentos...) y las normas de protección actúan con respecto al salario debido y también con respecto al salario que en el futuro el trabajador pueda devengar y la empresa deber.

Sentado que la empresa no tiene obligación de retribuir el tiempo correspondiente a los retrasos porque no existe prestación de trabajo que remunerar, habrá de concluirse que la empresa puede adecuar la retribución al trabajo prestado (y a los tiempos de descanso computables al efecto) sin que ello implique detracción del salario devengado y, por ende, sin que constituya una multa de haber porque -como afirma la sentencia- la multa de haber consiste en la detracción del salario devengado.

Por lo demás, a la posibilidad de ajustar la retribución al tiempo efectivamente trabajado, no puede oponerse una eventual obligación de la empresa de ofrecer al trabajador la oportunidad de recuperar ese tiempo y su correlativa retribución argumentando que el convenio refleja la jornada en computo anual y ello permite recuperar el tiempo correspondiente al retraso en cualquier otro futuro momento a lo largo del año. En efecto, el hecho de que el convenio refleje la jornada en computo anual -como la sentencia señala- no implica que los trabajadores no estén adscritos a un turno concreto y tengan fijado un horario al que deban sujetarse para hacer efectiva su prestación; de modo que esa recuperación del tiempo de trabajo implicaría una distribución irregular de la jornada que no puede llevar a cabo unilateralmente el trabajador. Ello, obviamente, no empece a que pueda resultar deseable y/o conveniente que la empresa articule el modo de recuperar el tiempo de trabajo debido y el salario no devengado.

(b) Partiendo de la base de que la empresa puede ajustar la retribución descontando el tiempo correspondiente al retraso, va de suyo que este *“ajuste”* de la retribución no constituye una sanción y que, por ende, resulta compatible con la sanción que proceda imponer en función de la gravedad del incumplimiento contractual (de la impuntualidad). En ejemplo muy clarificador, la sentencia compara esta dinámica con la que opera con respecto a las ausencias injustificadas del trabajador, con respecto a las cuales pacíficamente se admite que el hecho de que la empresa sancione esa conducta no supone que deba abonarle el salario, sino que pueden adoptarse una y otra medida ya que el descuento -en uno y otro supuesto- responde a la lógica contractual y la sanción -también en ambos casos- al ejercicio de la facultad disciplinaria.

IX. Apunte final

La obligación de registro horario ha introducido un elemento fundamental de garantía para los trabajadores con respecto al tiempo de trabajo, un terreno tan crucial como expuesto al fraude y al abuso. Pero, como todo instrumento de objetivación, sus

efectos se despliegan en todas las direcciones como pone de manifiesto el tan llamativo asunto que sustenta el litigio al que la sentencia da cauce y solución.

No creo que, con la norma en la mano (constitucional, internacional, estatal y convencional) pueda mantenerse una solución distinta de la que la sentencia comentada ofrece (ratificando la de instancia). En mi opinión, no hay duda de que el tiempo no trabajado a causa del retraso no genera salario, su descuento ante la impuntualidad responde a la lógica contractual (y por eso no constituye una sanción) y, por ende, la concurrencia del descuento con el procedimiento sancionador no implica doble sanción. Cuestión distinta es que, ante la rigidez de la respuesta que la norma ofrece, resulte necesario plantearse la conveniencia de implementar mecanismos que permitan la recuperación del tiempo no trabajado y del salario no devengado, con respecto a los que la negociación colectiva está llamada a jugar un papel fundamental porque, como es obvio, su concreta plasmación depende en buena medida del tipo de actividad desarrollada por la empresa.