

707

24 de diciembre del 2024

Estuve revisando en el Código el listado de causas de despido, pero ahí no aparecen las tardanzas, y en mi negocio eso se ha convertido en un verdadero dolor de cabeza. Por más que uno les habla y amonesta, los operarios llegan 10 o 15 minutos de retraso, y eso afecta el conjunto de la producción. ¿Qué usted recomienda hacer?

La Suprema Corte, a través de su jurisprudencia, ha establecido que las tardanzas reiteradas representan una falta que justifica el despido, sin pago de prestaciones laborales (caso *Irwin Inoa vs. Teleperformance*, 3º SCJ, 31 ago. 2021, B.J. 1329, pág. 5135). Además, la misma Suprema Corte ha juzgado que las tardanzas reiteradas del trabajador constituyen una falta de carácter continuo por lo que el derecho a despido subsiste mientras continúen las tardanzas (Caso *Foto Shop Caribe*, 3º SCJ, 24 jun. 2022, SCJ-TS-22-0616, B.J. 1339, pág. 5347),

Mi primera recomendación, antes de proceder con un despido, es que documente la situación con amonestaciones cada vez que se produzca una tardanza. Eso le servirá de soporte a la hora en que ejerza el despido.

Luego, en adición, lleve un récord de las tardanzas, preferiblemente auxiliado por un reloj de ponche. Y al final de

cada quincena sume los minutos de tardanza y aplique un descuento sobre el salario. Así, si en una quincena el empleado incurrió en tardanzas, que totalizaron 1 hora y 30 minutos, el volante de pago habría un renglón que diga: "1 ½ horas descuento por tardanzas". Y si el mismo empleado reincide, se continua con los descuentos.

Y si el empleado no rectifica su comportamiento, entonces proceda con el despido sin pago de prestaciones, amparado en la jurisprudencia del SCJ