

¿QUÉ HACER CON UN EMPLEADO QUE CONSTANTEMENTE LLEGA TARDE?

737

5 de agosto de 2025

¿Qué hacer con un empleado que llega tarde? ¿Dejarlo entrar o no dejarlo entrar?

Negar entrada es una medida desaconsejable. Podría dar lugar a una dimisión.

Si tardanzas son reiteradas, debe indagarse el motivo y ver si hay alguna solución. Si continúan, pasar a amonestaciones escritas, y en algunos casos solicitar inspector de trabajo.

Si no rectifica con amonestaciones, sumar tiempos de tardanzas, auxiliándose del reloj de ponche y aplicar descuento correspondiente.

Por ejemplo, si en el mes, 3 días se retrasó 15 minutos, otros 5 días 10 minutos, 3 días se retrasó 25 minutos, totalizando 2.5 horas, con salario de $\text{RD}\$30,000 \div 23.83 = \text{RD}\$1,258.91$ (valor salarial diario) $\div 8 = \text{RD}\$157.36$ (valor salarial por hora). En volante de quincena aparecerá un acápite indicando: "2.5 horas de ausencia: $-\text{RD}\$393.40$ " (aplicación de art. 32 del reglamento 258-93, para aplicación del CT)

Si aun aplicando esos descuentos, ausencias/tardanzas persisten, proceder con despido justificado, sustentado en jurisprudencia de la SCJ.

Caso *Irwin Inoa vs. Teleperformance*, 3° SCJ, 31 ago. 2021, B.J. 1329, pág. 5135: "La corte [...] para formar su convicción sobre la justeza del despido [...] evaluó el registro de ponche [...] comprobando las tardanzas presentadas por el hoy recurrente, lo que corroboró, además, con las declaraciones dadas por el señor Marino José Pichardo Pannochia, ante el tribunal de primer grado que dirimió sobre la controversia en cuestión, de las que puede verificarse que este indicó que el demandante era empleado de dotación de personal, que la empresa lo despidió por tardanzas, así como por falta de dedicación, que el verificó las tardanzas; que le hicieron varios cambios para que él ajustara y que, no obstante se comprometió a cumplirlo, no ocurrió así."

Y caso *Foto Shop Caribe*, 3° SCJ, 24 jun. 2022, SCJ-TS-22-0616, B.J. 1339, pág. 5347.