

TARDANZAS REITERADAS, ¿CUÁNDO JUSTIFICAN UN DESPIDO?

787

1º septiembre de 2026

Dirijo el área de personal y las tardanzas se me han vuelto un dolor de cabeza. Varios empleados con años de servicio llegan tarde o se marchan antes del fin de la jornada; les descontamos las horas y siguen igual. Algunos hasta lo dicen con descaro: lo que quieren es que los liquiden. La empresa no quiere desahuciar, porque si cede con uno, mañana serán diez. ¿Cuántas tardanzas se necesitan para un despido justificado, sin pago de prestaciones? ¿Existe un número?

No existe un número: la gravedad de la falta la aprecia el juez en cada caso. Pero hay criterios que orientan.

El despido disciplinario se rige por tres principios: causalidad (que la falta sea del trabajador), proporcionalidad (el despido, sanción máxima, solo se justifica ante una falta grave) y oportunidad (ejercerlo dentro de los 15 días del artículo 90).

¿Y qué es falta grave? La Suprema Corte la ha definido: no depende de que cause perjuicios al empleador, sino de que viole obligaciones fundamentales del trabajador o haga imposible mantener el vínculo (caso Geoequipos vs. Margot Tolentino, 3ª SCJ, 31/3/1999).

Una tardanza aislada es falta leve, y la falta leve no justifica el despido. Pero las tardanzas reiteradas sí lo justifican.

En el caso Irwin Inoa vs. Teleperformance, 3ª SCJ, 31/8/2021, la Suprema Corte validó un despido probado con el registro de ponche, las advertencias al trabajador y los compromisos de puntualidad incumplidos.

Además, son falta continua: mientras las tardanzas persistan, no caduca el plazo de 15 días (caso Foto Shop Caribe, 3ª SCJ, 24/6/2022).

En la práctica: amoneste por escrito cada tardanza, descuente las horas y conserve los ponches. La reiteración tras advertencias documentadas es lo que transforma la falta leve en falta grave. Y es lo que convence a un juez.