

TRIBUNAL SUPREMO*Sentencia 1283/2025, de 19 de diciembre de 2025**Sala de lo Social**Rec. n.º 702/2025***SUMARIO:**

Despido disciplinario por faltas injustificadas de asistencia al trabajo. Trabajadora que no se presentó a su puesto los días 24 de abril, 5 de mayo, 16 de junio y 3 de julio de 2023, abandonando el mismo el 8 de junio. Convenio colectivo que recoge como falta muy grave «faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique». Determinación de si las ausencias deben computarse de fecha a fecha o por meses naturales. Aplicación del principio *in dubio pro operario*. En el caso analizado, parece necesario aplicar el criterio ya sentado por este Tribunal sobre el modo de computar los meses en el caso del que fue conocido como despido objetivo por absentismo laboral antes de su derogación por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero. De esta forma, el parámetro «meses» debe computarse de fecha a fecha, no por meses naturales. Aceptar el criterio de los meses naturales implicaría que determinados días de falta de asistencia al trabajo podrían quedar fuera del cómputo cuando la falta de asistencia al trabajo se produjera en los días finales de un mes y primeros del siguiente, en cuyo caso estos últimos no se computarían. Apartarse de estos precedentes tendría la consecuencia indeseable de adoptar un criterio que resultaría asistemático en relación con lo dispuesto en el artículo 5 del Código Civil que integró ya los argumentos de la Sala en el caso del despido por ausencias en el trabajo. No se trata de una cuestión menor, ya que el mencionado precepto se refiere a los plazos sustantivos, justamente como el que ahora se valora, ordenando que los que afecten a meses se computen de fecha a fecha. Llegar a otra solución implicaría la ruptura con un criterio general expresamente consagrado en la ley, sin que exista para ello razón conocida que sustente una excepción de tal índole. Por último, y en lo referido al principio *in dubio pro operario*, este no puede tener virtualidad en un caso como el presente. En primer lugar porque el indicado criterio *pro operario* tiene virtualidad exclusivamente por lo que se refiere a la interpretación del derecho y no a la valoración de los hechos. Por otro lado, el principio *pro operario* tiene virtualidad para oponerse a los efectos de un principio proveniente de otras disciplinas y que tiene más difícil encaje en el ámbito del derecho laboral. Así ha ocurrido para hacer prevalecer una interpretación *pro operario*, frente al tradicional *favor debitoris* que informa la práctica civil en relación con el devengo de intereses de las deudas a favor del trabajador. Al margen de esta posibilidad, el principio *pro operario* no implica que ante cualquier duda interpretativa del bloque normativo aplicable se opte sin más por el sentido más favorable al trabajador, lo cual implicaría, simple y llanamente, la abolición de cualquier otra técnica interpretativa en el ámbito laboral. Por el contrario, el criterio *pro operario* solo entra en juego cuando, agotados todos los demás criterios interpretativos, el sentido de la norma queda todavía en el terreno de la duda o la incertidumbre. En el caso analizado, el sentido de la norma convencional considerada se extrae de manera natural de su tenor literal y del contexto sistemático, que incluye una norma específica sobre cómo se computan los plazos sustantivos por meses, puesto todo ello en relación con nuestros propios precedentes en materia similar a la ahora evaluada. Esto es, contamos con una interpretación útil y conforme a criterios lógicos y racionales, de forma tal que la aplicación del principio *pro operario* se muestra ya no solo

Síguenos en...

inútil, sino más bien indebida en el caso. En fin, el indicado principio *pro operario* no es susceptible de desactivar la conclusión que ya alcanzamos en su momento, esto es que, en el convenio colectivo considerado, la alusión al periodo de «un mes» en el que se enmarcan las conductas evaluables a efectos disciplinarios, en el caso las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, debe entenderse como un periodo continuado desde la primera de las ausencias, y no como una de las doce partes naturales en las que se divide el año. Y, dado que resulta indiscutido que, aplicando este criterio, la trabajadora habría incurrido en una falta muy grave acreedora, según el convenio aplicable, del despido por el que optó la empleadora, entonces resulta que tal despido debió calificarse en su momento como procedente, tal como se hizo en el juzgado de instancia. (*Vid.* STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 12 de diciembre de 2024, rec. núm. 769/2024, casada y anulada por esta sentencia).

PONENTE:

Doña Luisa María Gómez Garrido.

SENTENCIA

Magistrados/as
ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
SEBASTIAN MORALO GALLEG
JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE
FELIX VICENTE AZON VILAS
LUISA MARIA GOMEZ GARRIDO
UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 702/2025

Ponente: Excm. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido
Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Santiago Rivera Jiménez
TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social
Sentencia núm. 1283/2025
Excmos. Sres. y Excma. Sra.
D. Antonio V. Sempere Navarro
D. Sebastián Moralo Gallego
D. Juan Molins García-Atance
D. Félix V. Azón Vilas
D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 19 de diciembre de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Adecco Outsourcing, S.A.U, representado y asistido por el letrado Guillermo Castro Lapeña, contra la sentencia dictada el 12 de diciembre de 2024 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid -Sección 4^a-, en el recurso de suplicación núm. 769/2024, interpuesto contra la sentencia de fecha 21 de mayo de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 41 de Madrid en autos núm. 822/23, seguidos a instancia de Alicia contra Adecco Outsourcing, S.A.U

Ha sido parte recurrida Alicia, representada y asistida por el letrado Ernesto Santos del Valle.

Ha sido ponente la Excma. Sra. D.^a Luisa María Gómez Garrido.

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO.**

Síguenos en...



Con fecha 21 de mayo de 2024, el Juzgado de lo Social núm.41 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal:

«Que DEBO DESESTIMAR Y DESESTIMO la demanda formulada por DÑA Alicia contra la empresa ADECCO OUTSOURCING, S.A. declarando la procedencia del despido del actor.»

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- La actora viene prestando servicios para la empresa demandada con antigüedad reconocida de 22-11-2017 por subrogación, con la categoría profesional de personal base mozo, con salario diario bruto de 49,52 euros según las nóminas del último.

SEGUNDO.- La empresa tiene Convenio Colectivo publicado el 4 de julio de 2017 de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas: Atlas Servicios Empresariales S.A.U. y Adecco Outsourcing S.A.U. El ámbito personal es de aplicación a todos los trabajadores de ambas empresas. Se regula un específico sistema de convergencia sectorial para que recoge la voluntad de las partes negociadoras de equiparar en el tiempo las condiciones salariales de los trabajadores de la empresa conforme a las establecidas en los convenios sectoriales que, por razón de la actividad que ésta desarrolla, deben considerarse de aplicación. No obstante, será de aplicación prioritaria en todos los casos la regulación establecida en el presente convenio en las siguientes materias: el abono o compensación de horas extraordinarias, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, la planificación anual de las vacaciones, la adaptación del sistema de clasificación profesional, la adaptación de las modalidades de contratación y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. En el apartado 2 del art. 6 para determinar el convenio colectivo de referencia, la Comisión Paritaria aplicar los criterios que se establecen a continuación, y que se dan por reproducidos.

TERCERO.- El día 28 de julio de 2023 la empresa comunica despido disciplinario por infracción muy grave conforme al art. 54.2 a) y d) del R.D. Legislativo 2/15 de 23 de octubre y art. 57 apartado 1 y 13 del Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes. En síntesis los hechos imputados son falta de asistencia al puesto de trabajo los días 24-4-2023, 5-5-2023, 4-6-2023, 16-6-2023, 3-7-2023 y abandono del puesto de trabajo 8 del 6 de 2023. Obra en autos y se da por reproducida.

CUARTO.- La parte actora no se presentó en su puesto de trabajo los días 24-4-2023, 5-5-2023, 16-6-2023 y 3-7-2023 y abandonó su puesto de trabajo el 8 del 6 de 2023. Sin embargo, se realizó su fichaje a través de su ordenador por otra persona, D. Luis Manuel, manualmente, en vez de por el fichaje biométrico.

QUINTO.- Diariamente se realiza un estadillo y reporte de asistencia a nivel de operativa pero no se comunica a Recursos Humanos (testifical Sra. Eutimio).

SEXTO.- Se agotó en tiempo hábil la vía conciliatoria previa.

SEGUNDO.

Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid -Sección 4ª- dictó sentencia con fecha 12 de diciembre de 2024 , en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Estimamos el recurso de suplicación nº 769/2024 formalizado por el Letrado DON ERNESTO SANTOS DEL VALLE en nombre y representación de DOÑA Alicia contra la sentencia dictada en fecha 21 de mayo de 2024 por el Juzgado de lo Social nº 41 de Madrid en los autos procedimiento de despido nº 822/2023 seguidos a instancia de la recurrente frente a ADECCO OUTSOURCING, S.A. y siendo parte inicialmente el MINISTERIO FISCAL.

En su consecuencia, revocamos la sentencia de instancia, y estimamos la demanda, calificando de improcedente el despido de la trabajadora acordado por escrito de 28 de julio de 2023, condenando a la parte demandada a estar y pasar por tal declaración y a que, en el plazo de cinco días a partir de la notificación de la presente resolución, opte entre la readmisión de la trabajadora DOÑA Alicia en las mismas condiciones que regían su relación laboral antes de producirse el despido o el abono a la misma de una indemnización en cuantía de 9.396,42 euros brutos que determinará la extinción de la relación laboral desde el cese efectivo en el trabajo.

En el caso de que se opte por la readmisión, deberá asimismo abonarle los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de esta sentencia a razón de 49,52 euros/brutos/día, o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a la presente resolución y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.

En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización se entiende que procede la primera.

Se autoriza al empresario ADECCO OUTSOURCING, S.A. a imponer a la referida trabajadora una sanción adecuada a la gravedad de las faltas, siempre que las mismas no hubieran prescrito antes de la imposición empresarial de la sanción de despido, lo que deberá realizar en el plazo de caducidad de los diez días siguientes a la firmeza de la sentencia, previa readmisión de la trabajadora y siempre que ésta se haya efectuado en debida forma.

La decisión empresarial será revisable a instancia de la afectada, en el plazo, igualmente de caducidad, de los veinte días siguientes a su notificación, a través de incidente de ejecución de la sentencia de despido.»

TERCERO.

Por la representación de Adecco Outsourcing, S.A.U se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el recurrente propone como sentencia de contraste, la dictada en fecha 22/02/2006 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria, en el recurso de suplicación 1543/2005.

CUARTO.

Admitido a trámite el presente recurso, se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Presentado escrito de impugnación por la parte recurrida de forma extemporánea, se procedió a su devolución, pasándose las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

QUINTO.

Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente Dña. Luisa María Gómez Garrido, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 16 de diciembre de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.-El problema planteado en el presente recurso, se refiere al modo en que deban computarse los meses a los que el convenio colectivo aplicable refiere las faltas de asistencia como causa para la imposición de una sanción (en el caso, el despido), si como meses naturales, o de fecha a fecha.

2.-La trabajadora demandante venía presentando sus servicios por cuenta de la empresa Adecco Outsourcing S.A.U., hasta su despido disciplinario comunicado el 28 de julio de 2023, con base en la comisión de una falta muy grave de las previstas en el art. 54.2 a) y d) del ET, en relación con el art. 57 apartado 1 y 13 del Convenio Colectivo del sector de grandes almacenes, por falta de asistencia el puesto de trabajo en los días especificados en la correspondiente carta de despido. De manera expresa se declaró probado en la sentencia de instancia, que la trabajadora no se presentó en su puesto de trabajo los días 24 de abril, 5 de mayo, 16 de junio y 3 de julio de 2023, y abandonó el mismo el 8 de junio del mismo año, mientras que en los fundamentos de derecho se afirmaba igualmente que no se había asistido al trabajo el día 4 de junio de 2023. También se informaba de que «se realizó su fichaje a través de su ordenador por otra persona..., manualmente, en vez de por el fichaje biométrico».

3.-Presentada demanda por despido, la misma fue desestimada por la sentencia del juzgado de lo social nº 41 de Madrid de fecha 21 de mayo de 2024, que declaró la procedencia del despido.

4.-Presentado a su vez recurso de suplicación contra la antedicha resolución, el mismo fue estimado por la sentencia de 12 de diciembre de 2024 -rec. 769/2024- de la Sala de Social del TSJ de Madrid que, revocando la sentencia combatida, declaró la improcedencia del despido acordado, con las consecuencias detalladas en su parte dispositiva, que incluía la autorización a la empresa para imponer a la trabajadora una sanción adecuada a la gravedad de las faltas.

La decisión de la Sala madrileña se basaba en los siguientes argumentos:

a/ el convenio colectivo aplicable no era el de Grandes Almacenes, sino el Convenio colectivo de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas: Atlas Servicios Empresariales, SAU y Adecco Outsourcing, SAU (que aunque no se dice, es el publicado en el BOE el 4 de julio de 2017), lo cual no afectaba a la calificación del despido, pero si al régimen disciplinario aplicable

b/ la empresa había imputado a la trabajadora solo las faltas de asistencia, no la suplantación de personalidad y

c/ el periodo temporal de un mes en el que tenían que producirse las faltas de asistencia, no podía referirse a un número de días consecutivos como se había entendido en la instancia, sino a una de las doce partes del año por aplicación del principio de *in dubio pro operario*, de forma tal que, en el caso concreto, no se habían superado en cada mes las faltas de asistencia necesarias para calificar la falta como muy grave.

5.-La empresa empleadora ha presentado contra la sentencia reseñada recurso de casación para la unificación de doctrina, con un único motivo en el que se identifica como núcleo de contradicción, la manera en que debe entenderse la alusión a "un mes" del convenio aplicable, si como un mes natural o de fecha a fecha; como sentencia de contraste la dictada el 22 de febrero de 2006 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias/ Las Palmas -rec. 1543/2005-; y como normas infringidas los arts. artículos 54.2.a) y 55 del ET, en relación con el art. 46.b) del Convenio colectivo aplicable (de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas: Atlas Servicios Empresariales, SAU y Adecco Outsourcing, SAU).

En esta sentencia de contraste se aplica el entonces vigente Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de la Hostelería, que tipificaba como falta muy grave incurrir en «tres o más faltas sin justificar en el período de un mes...». Y, entendiendo que el referido periodo de un mes no podía referirse al mes natural, sino «desde la ausencia que haya de considerarse como primera en la configuración de la falta y ello por la utilización de un término que, en otro caso, carecería de sentido, debiendo entenderse por tal 30 días, y porque, de otro modo se llegaría al absurdo de no poder apreciar la falta ante inasistencias sin solución de continuidad pero correspondientes a meses naturales distintos», terminaba declarando la procedencia del despido considerado, previa revocación de la sentencia de instancia.

6.-Finalmente, la parte recurrida presentó escrito de impugnación que resultó inadmitido por haber tenido entrada fuera de plazo.

Mientras que el Ministerio Fiscal cuestionó en su escrito la existencia de contradicción, interesando la desestimación del recurso presentado.

SEGUNDO.

1.Nos corresponde ahora determinar si concurre la contradicción exigida por el art. 219.1 de la LRJS (en la redacción anterior a la modificación de la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, cuestión, por lo demás, irrelevante en el caso) para fundar la casación unificadora que ahora resolvemos.

Debemos recordar en este punto la constante doctrina de este tribunal, en el sentido la contradicción exigida precisa que las sentencias comparadas contengan pronunciamientos distintos sobre la misma cuestión, esto es, que se hayan generado respuestas judiciales diversas ante debates o controversias sustancialmente iguales. Por otro lado, aunque no se

exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado que, se hubieran alcanzado decisiones contradictorias entre sí «respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación», y «en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales».

Conviene también recordar que, como regla general, la contradicción no puede apreciarse cuando las normas aplicables en los supuestos decididos sean diferentes, salvo casos excepcionales en los que se acredite la plena identidad de las regulaciones, con el alcance precisado.

Y, finalmente, que si bien la labor valorativa para apreciar la existencia de contradicción «comporta un previo juicio de valor abstracto acerca de la cuestión debatida, hay supuestos en los que la determinación acerca de la igualdad o desigualdad de los presupuestos fácticos requiere simultánea definición sobre el fondo de la cuestión debatida, porque la diversidad o identidad sustancial únicamente se alcanza a determinar si se pone en relación directa con la norma a aplicar, con necesidad de expresar de manera frontal la interpretación que se atribuye a la disposición -legal o convencional-de que se trata» (SSTS 367/2019 de 14 de mayo -rec. 3957/2016 y 646/2022 de 12 de julio -rec. 1367/2019-, entre otras).

2.-En el supuesto considerado no parece dudosa la concurrencia de la necesaria contradicción.

En efecto, en ambos casos las personas trabajadoras afectadas han sido despedidas por la comisión de infracciones relativas a la falta de asistencia al trabajo. Y en ambos casos la decisión final y la correlativa calificación del despido, ha dependido enteramente de cómo se computaran las faltas de asistencia al trabajo dentro del mes, según que se tomara como referencia el mes natural, o el mes de fecha a fecha tomando como referencia la primera falta de asistencia.

Por otro lado, conviene advertir que resulta irrelevante que la norma paccionada aplicable sea distinta en un caso que en otro, porque lo determinante es que en los dos supuestos la conducta tipificada se refiere a las faltas de asistencia "en un mes", de manera que la calificación de la infracción depende de la definición el indicado periodo temporal.

Igualmente, tampoco se altera la esencial identidad de la cuestión debatida porque la sentencia de contraste haga referencia al momento desde el que debe computarse el periodo de un mes, porque tal factor no es más que la consecuencia natural de la manera en que se delimita materialmente dicho periodo de un mes.

Finalmente, tampoco altera en nada la identidad del debate el hecho de que la sentencia recurrida haga referencia al principio *in dubio pro operario*, que no se menciona en la de contraste, por cuanto dicho principio no es más que un criterio interpretativo que no altera en modo alguno la causa de pedir ni, por tanto, incide en la delimitación de la pretensión ejercitada.

3.-En consecuencia, despejadas las dudas que pudieran existir al respecto, y apreciada la indispensable contradicción entre resoluciones, procede la decisión del recurso presentado.

TERCERO.

1.-Como ha quedado ya suficientemente expresado, la cuestión debatida en el presente caso se refiere al modo en que debe delimitarse el plazo de un mes al que la norma paccionada aplicable refiere el cómputo de faltas de asistencia al trabajo tipificadas como infracciones susceptibles de sanción laboral.

2.-Como se deriva de lo dicho hasta el momento, no resulta ya discutido, de un lado, que la única infracción imputada a la trabajadora se refiere a las faltas de asistencia y, de otro, que el convenio aplicable es el de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas: Atlas Servicios Empresariales, SAU y Adecco Outsourcing, SAU, y no el inicialmente consignado en la carta de despido.

3.-Sobre esto que ahora nos ocupa, el art. 54.2 a/ del ET tipifica como potencial causa de despido disciplinario «Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo».

Por su parte, el Convenio Colectivo aplicable ya reseñado, tipifica en su art. 45 b/ como falta grave el hecho de «faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo

justifique»; y como falta muy grave en su art. 46 b/ el «faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique». Resultando que, a tenor del art. 47 del mismo texto, solo las faltas muy graves pueden fundar el despido disciplinario.

En consecuencia, el primer presupuesto de la calificación de la infracción se refiere, tal como se ha definido en el procedimiento, al modo en que deba computarse el mes de referencia en el que se sitúan las injustificadas faltas de asistencia.

4.-La determinación de tal aspecto puede depender según las circunstancias de cada supuesto concreto de una multiplicidad de factores. Ahora bien, en los casos como el presente, en el que la norma convencional aplicable no contiene especialidades reseñables al efecto, parece necesario aplicar el criterio ya sentado por este mismo Tribunal para casos semejantes. Nos referimos, en particular, a nuestra tradicional jurisprudencia sobre el modo de computar los meses en el caso del que fue conocido como despido objetivo por absentismo laboral, y que se acotaba en el art. 52 d/ del ET antes de su derogación por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por referencia a las «faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses».

También en aquel caso se plantearon dudas sobre la manera en que debían computarse aquellos meses referidos en el precepto. Sobre ello dijimos en múltiples ocasiones, una de las últimas en nuestra STS 503/2020 de 23 de junio -rcud 233/2018-, con cita de nuestros propios precedentes:

«C) En diversas ocasiones hemos expuesto que el parámetro "meses" que recoge el art. 52.d) ET para el cómputo del absentismo debe computarse de fecha a fecha, no por meses naturales. La STS 9 diciembre 2010 (rcud. 42/2010) lo justifica a la vista de la finalidad (luchas contra el absentismo) de la norma:

"[...] Aceptando el criterio de los meses naturales, como ha resuelto la sentencia invocada de contraste, determinados días de falta de asistencia al trabajo pueden quedar fuera del cómputo -como ocurrió en el caso allí enjuiciado- cuando la falta de asistencia al trabajo se produce en los días finales de un mes y primeros del siguiente, en cuyo caso estos últimos no se computarían. Tal conclusión sería abiertamente contraria a la finalidad de la norma.

Debiendo en consecuencia aceptarse el criterio de la recurrida -cómputo por meses de fecha a fecha que encuentra apoyo en el precepto del art. 5 del Código Civil y es acorde con la finalidad de la norma".

D) Completando el criterio precedente, sobre el cómputo de fecha a fecha, hemos aclarado que el día a partir del cual debe computarse hacia atrás el plazo de doce meses en que se ha de producir el 5% de absentismo es el del despido, que es la fecha que determina en todo caso la normativa de aplicación al mismo».

5.-Pues bien, prescindiendo de los argumentos que de manera más específica se refieren en nuestra jurisprudencia a los particulares aspectos del desaparecido despido objetivo por absentismo laboral, lo cierto es que la *ratio* de aquella decisión y la de esta que ahora se adopta, coinciden en lo esencial.

En efecto, se trata de determinar de qué modo debe enmarcarse el periodo temporal referido a un mes, para evaluar las faltas de asistencia de la persona trabajadora. Y, como en aquel caso, de adoptarse la solución de operar con los meses en que naturalmente se divide un año, se provocaría la ilógica consecuencia de dejar de tener en cuenta días de no asistencia de un mes distinto que, por su proximidad con los situados en el anterior y/o el posterior, presentan una indudable significación para evaluar, por lo que ahora interesa, la conducta incumplidora de la trabajadora.

Además de lo anterior, el apartamiento de nuestros precedentes tendría la consecuencia indeseable de adoptar un criterio que resultaría asistemático en relación con lo dispuesto en el art. 5 del C.Cv. que, como acabamos de ver, integró ya nuestros argumentos en el caso del despido por ausencias en el trabajo. No se trata, por cierto, de una cuestión menor, ya que el mencionado precepto se refiere a los plazos sustantivos, justamente como el que ahora se valora, ordenando que los que afecten a meses, se computen de fecha a fecha.

Llegar a otra solución implicaría la ruptura con un criterio general expresamente consagrado en la ley, sin que exista para ello razón conocida que sustentara una excepción de tal índole.

Finalmente, concurre otro motivo que nos parece relevante y es que, siendo nuestra doctrina la ya expresada en relación con el despido por absentismo, desaparecido como ya dijimos en la reforma del Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, resulta que el Convenio ahora considerado es anterior a dicha desaparición, en cuanto el texto que venimos considerando fue publicado en el BOE de 4 de julio de 2017. Esto es, los negociadores del indicado convenio conocían o debían conocer nuestro ya expresado criterio sobre el establecimiento del marco temporal del mes en el caso del despido, que tiene, como se acaba de ver, claros fundamentos legales, y no consideraron necesario realizar ninguna precisión al respecto en la materia disciplinaria que ahora nos ocupa, cuando la misma se encontraba claramente relacionada con el absentismo.

6.-Por último, y en lo referido al principio *in dubio pro operario*, que integra el argumento principal de la sentencia recurrida, y se vuelve a invocar en el recurso que ahora resolvemos, el mismo no puede tener virtualidad en un caso como el presente.

En primer lugar y, como es bien sabido, el indicado criterio *pro operario* tiene virtualidad exclusivamente por lo que se refiere a la interpretación del derecho y no a la valoración de los hechos.

Por otro lado, el principio *pro operario* tiene virtualidad para oponerse a los efectos de un principio proveniente de otras disciplinas y que tiene más difícil encaje en el ámbito del derecho laboral. Así ha ocurrido para hacer prevalecer una interpretación *pro operario*, frente al tradicional *favor debitoris* que informa la práctica civil en relación con el devengo de intereses de las deudas a favor del trabajador (SSTS de 30 de enero de 2008 - rec. 414/2007-, de 23 de julio de 2009 - rec. 4501/2007-, de 30 de junio de 2010 - rec. 4123/2008, o de 17 de junio de 2014 -rec. 1315/2013-, entre otras).

Al margen de esta posibilidad, el principio *pro operario* no implica que ante cualquier duda interpretativa del bloque normativo aplicable se opte sin más por el sentido más favorable al trabajador, lo cual implicaría, simple y llanamente, la abolición de cualquier otra técnica interpretativa en el ámbito laboral. Por el contrario, el criterio *pro operario* solo entra en juego cuando, agotados todos los demás criterios interpretativos, el sentido de la norma queda todavía en el terreno de la duda o la incertidumbre. O como decíamos en nuestra STS de 13 de octubre de 2015 -rec. 241/2014-:

«... En consecuencia, no existe duda sobre el contenido del precepto que pueda conducir a una eventual aplicación del principio "pro operario" que se invoca en el recurso, puesto que en primer término, ya se ha dicho que no existe tal duda, y por otra parte, ese principio será la última ratio, cuando agotadas todas las técnicas interpretativas aún subsisten las dudas sobre el alcance o significado de la norma».

Esto es, no cabe la aplicación del criterio *pro operario* cuando el sentido de una norma queda esclarecido tras aplicar los criterios interpretativos disponibles. Así dijimos en nuestra STS 718/2023 de 4 de octubre -rec. 3/2022-:

«Tampoco el fundamento de una eventual aplicación del supuesto principio *pro operario* -que ni siquiera está positivizado en nuestro ordenamiento jurídico ni tampoco parece desprenderse del conjunto del ordenamiento jurídico laboral, puede sostenerse ya que una eventual aplicación del mismo exigiría, en todo caso, una dualidad de posibles interpretaciones de la norma, lo que no ocurre en el presente caso en el que el sentido de las normas cuestionadas es unívoco y terminante a la luz de los criterios interpretativos establecidos en el ordenamiento jurídico a los que se hizo referencia explícita al principio de este fundamento».

En el caso que ahora nos ocupa, el sentido de la norma convencional considerada se extrae de manera natural de su tenor literal y del contexto sistemático, que incluye, como ya vimos, una norma específica sobre cómo se computan los plazos sustantivos por meses, puesto todo ello en relación con nuestros propios precedentes en materia similar a la ahora evaluada. Esto es, contamos con una interpretación útil y conforme a criterios lógicos y racionales, de forma tal que la aplicación del principio *pro operario* se muestra ya no solo inútil, sino más bien indebida en el caso.

7.-En fin, el indicado principio *pro operario* no es susceptible de desactivar la conclusión que ya alcanzamos en su momento, esto es que, en el convenio colectivo

considerado, la alusión al periodo de "un mes" en el que se enmarcan las conductas evaluables a efectos disciplinarios, en el caso las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, debe entenderse como un periodo continuado desde la primera de las ausencias, y no como una de las doce partes naturales en las que se divide el año.

Y, dado que resulta indiscutido que, aplicando este criterio, la trabajadora habría incurrido en una falta muy grave acreedora, según el convenio aplicable, del despido por el que optó la empleadora, sin que se nos plantea a nuestra consideración ninguna otra cuestión, entonces resulta que tal despido debió calificarse en su momento como procedente, tal como se hizo en el juzgado de instancia.

CUARTO.

En fin, a la vista de cuanto se lleva dicho, la consecuencia es que la buena doctrina se encuentra en la doctrina de contraste, de modo tal que lo procedente ahora, oído el Ministerio Fiscal, es estimar el recurso de casación unificadora presentado, casando y anulando la sentencia de la Sala madrileña, y confirmando la dictada en su día por el juzgado de instancia.

Sin pronunciamiento en cuanto a las costas a tenor del art. 235.1 de la LRJS, y con devolución de depósitos y consignaciones según dispone el art. 228.2 del mismo texto.

F A L L O

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.-Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado por la representación de la mercantil Adecco Outsourcing, S.A.U.

2.-Casar y anular la sentencia dictada el 12 de diciembre de 2024 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid -rec. 769/2024-.

3.-Resolviendo el debate en suplicación, desestimar el recurso de igual clase presentado contra la sentencia de 21 de mayo de 2024 del juzgado de lo social nº 41 de Madrid, en autos 833/2023, cuya firmeza declaramos

4.-Ordenar la devolución de los depósitos y consignaciones realizados para recurrir. Sin pronunciamiento en cuanto a las costas en este ámbito casacional

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

