

El plazo convencional de «un mes» establecido como referencia para sancionar las faltas de asistencia injustificadas se computa de fecha a fecha, como mes móvil, y no dentro del mes natural, salvo previsión expresa en contrario.

Magdalena Nogueira Guastavino

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.

Resumen: *El Tribunal Supremo casa la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid que consideró improcedente el despido al computar las faltas de asistencia probadas de mes a mes natural y no de fecha a fecha. Declara firme la procedencia del despido disciplinario al verificarse la concurrencia de las faltas injustificadas prevista en el convenio colectivo dentro del periodo continuado de un mes desde la primera ausencia utilizada para el cómputo.*

Palabras clave: *Faltas de asistencia injustificadas. Cómputo plazo.*

Abstract: *The Supreme Court overturns the judgment of the Social Chamber of the High Court of Justice of Madrid, which had declared the dismissal unfair on the basis of calculating the proven absences by calendar month rather than on a date to date basis. The Supreme Court upholds the lawfulness of the disciplinary dismissal, finding that the number of unjustified absences required under the applicable collective agreement occurred within a continuous one month period counted from the first absence used as the starting point for the calculation.*

Keywords: *Unjustified absences. Calculation of the applicable time period.*

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00714

ECLIS: *ECLI:ES:TS:2025:6043*

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

La controversia jurídica se centra en determinar cómo debe computarse el período de «un mes» previsto en el convenio colectivo para apreciar la acumulación de faltas de asistencia como causa de despido disciplinario: si debe entenderse referido a meses naturales o, por el contrario, como un plazo móvil de fecha a fecha, de modo

que, una vez producida una ausencia, deban examinarse las que se produzcan en los treinta días siguientes para comprobar si se alcanza el umbral sancionador exigido. Este último criterio es el acogido por la Sala de lo Social.

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. 1283/2025, de 19 de diciembre.

Tipo y número de recurso: RCUUD núm. 702/2025.

ECLI:ES:TS:2025:6043.

Ponente: Excma. Sra. Dña. Luisa María Gómez Garrido.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En el supuesto enjuiciado, la trabajadora fue despedida disciplinariamente por acumulación de faltas injustificadas de asistencia al trabajo, al amparo de lo previsto en el convenio colectivo aplicable, que tipificaba como falta muy grave sancionable con despido la comisión de tres ausencias injustificadas en el período de un mes. En la carta de despido se imputaban concretamente varias inasistencias en fechas determinadas (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) que, consideradas en conjunto, superaban dicho umbral si se computaban dentro de un mes contado de fecha a fecha.

El Juzgado de lo Social consideró acreditadas las ausencias y entendió ajustado el cómputo efectuado por la empresa, declarando la procedencia del despido al apreciar que tres de las faltas se concentraban dentro de un período continuado de un mes. Sin embargo, en suplicación, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid revocó esa decisión y declaró la improcedencia del despido. Para el TSJ el cómputo del período de «un mes» previsto en el convenio debía realizarse por meses naturales, lo que conducía a que las faltas de asistencia acreditadas no superasen en ninguno de ellos el número de inasistencias exigido para su calificación como falta muy grave. Sobre esa base, y aplicando el principio interpretativo *in dubio pro operario*, concluyó que, al no constar una acumulación suficiente de ausencias dentro de cada mes natural, no quedaba acreditada la infracción grave habilitante del despido disciplinario.

La empresa recurre en casación para la unificación de doctrina y la Sala de lo Social tras admitir el recurso, procede a revocar la sentencia de suplicación.

IV. Posición de las partes

1. De la parte empresarial recurrente

La empresa recurrente alegó que el «mes» previsto en el convenio no debía interpretarse como mes natural, sino como un período móvil computado de fecha a fecha, conforme a las reglas generales de cómputo de plazos. Sostuvo que, aplicando este criterio, sí se concentraban dentro de un mismo mes las faltas necesarias para integrar la falta muy grave, por lo que el despido debía declararse procedente.

2. Ministerio Fiscal

Informó considerando improcedente el recurso, es decir, partidario de mantener la sentencia del TSJ que había declarado improcedente el despido.

3. Parte recurrida

Defendía la interpretación por meses naturales, pero su escrito de impugnación fue presentado fuera de plazo y no fue admitido.

V. Normativa aplicable al caso

- Estatuto de los Trabajadores (faltas de asistencia injustificadas al trabajo): artículo 54.2 a)

- Convenio Colectivo de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas: Atlas Servicios Empresariales SAU y Adeccio Outsourcing SAU (BOE 4 de julio de 2017): artículos 45 b (falta grave el hecho de «faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique»); artículo 46 b (falta muy grave «faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique»); artículo 47 (solo las faltas muy graves pueden fundar el despido disciplinario)

- Código Civil: artículo 5 Reglas generales de cómputo de plazos (meses contados de fecha a fecha).

VI. Doctrina básica

La sentencia fija como doctrina que, cuando un convenio colectivo tipifica la acumulación de faltas de asistencia «en un mes» sin especificar que se trate de mes natural, dicho período debe computarse como un plazo móvil de fecha a fecha. En consecuencia, basta con que dentro de cualquier intervalo continuado de un mes se concentre el número de ausencias exigido para que quede integrado el presupuesto temporal de la falta muy grave. VII Parte dispositiva

VII. Pasajes decisivos

- «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 artículo 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». FD3.4

- «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 artículo 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 mentado 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». FD3.5

«(...) no cabe la aplicación del criterio pro operario cuando el sentido de una norma queda esclarecido tras aplicar los criterios interpretativos disponibles (...)» FD3.6

«(...) 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 plantee 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» FD3.7

VIII. Comentario

El TS resuelve un problema de enorme afectación general, cual es el de determinar en qué periodo deben computarse las inasistencias justificadas cuando a partir de tres inasistencias en el periodo de «un mes» el convenio colectivo permite la sanción del despido disciplinario. Esta referencia a este periodo genérico de «un mes» se reitera en numerosos convenios colectivos sin mayor especificación, de ahí que, en tales casos, es cuando se plantea el problema interpretativo de dirimir si las faltas deben estar dentro de un mismo mes natural (en uno de los doce en que se divide el año) o si, por el contrario, se pueden computar ausencias producidas en meses distintos pero que se hayan producido dentro de los 30 días siguientes a la primera que se computa.

El caso constituía un supuesto paradigmático para evidenciar las distintas consecuencias jurídicas derivadas de uno u otro criterio de cómputo. En efecto, si el parámetro aplicable hubiera sido el del mes natural, no habría resultado posible justificar el despido, pues las faltas de asistencia de la trabajadora se produjeron de forma espaciada a lo largo de varios meses: el 24 de abril, el 5 de mayo, el 4 de junio, el 16 de junio y el 3 de julio de 2023. Distribuidas así entre abril, mayo, junio y julio, en ningún mes natural se concentraban tres ausencias injustificadas, por lo que no se alcanzaría el umbral convencional exigido para calificar la conducta como falta muy grave sancionable con despido. Por el contrario, si el criterio de cómputo aplicable es el del mes móvil contado de fecha a fecha, la solución jurídica varía sustancialmente. Bajo esta lógica, no es necesario que las ausencias se concentren dentro de un mismo mes natural, sino que basta con que dentro de cualquier período continuado de un mes, es decir, dentro de los treinta días siguientes a una de las faltas computadas, se acumulen las tres inasistencias exigidas por el convenio. Así, tomando como punto de partida la falta producida el 4 de junio de 2023, el período comprendido entre el 4 de junio y el 4 de julio de 2023 incluye también las ausencias del 16 de junio y del 3 de julio, alcanzándose dentro de ese intervalo las tres faltas necesarias para integrar la falta muy grave. En consecuencia, bajo el criterio del mes móvil, el presupuesto temporal convencional sí queda cumplido y el despido disciplinario resulta jurídicamente procedente.

Para llegar a tal conclusión el TS utiliza varios criterios jurídicos. En primer lugar, traslada al caso la doctrina ya consolidada por la propia Sala de lo Social en *relación con el cómputo de las faltas de asistencia a efectos del despido objetivo previsto en el derogado artículo 52 d)* del Estatuto de los Trabajadores, precepto que también utilizaba como parámetro temporal la referencia a determinados períodos mensuales. En esa línea jurisprudencial se había entendido que, cuando la norma no especifica que se trate de mes natural, el cómputo debe efectuarse conforme a las reglas generales de fecha a fecha, evitando introducir precisiones no contenidas en el texto legal. En segundo lugar, la Sala acude a las *reglas generales de cómputo de plazos*, en particular al criterio del artículo 5 del Código Civil, que establece que los plazos señalados por meses se computan de fecha a fecha salvo disposición expresa en contrario. Este criterio actúa como regla supletoria interpretativa cuando el convenio colectivo no define qué debe entenderse por «mes». Finalmente, el Tribunal rechaza la aplicación del principio *in dubio pro operario*, al considerar que no existe una verdadera ambigüedad normativa que justifique su activación. Puesto que este

principio opera únicamente en presencia de duda interpretativa real, pero no puede emplearse para alterar el sentido jurídico derivado de los criterios ordinarios de interpretación.

En definitiva, para la Sala de lo Social la utilización del término «mes» en la configuración de la falta disciplinaria no puede interpretarse como mera referencia formal al mes natural, sino como un período de treinta días, pues de lo contrario se produciría un resultado absurdo: no podría apreciarse la infracción cuando las inasistencias se suceden de manera continua, pero quedan artificialmente separadas por el cambio de mes en el calendario. Aun pudiendo estar de acuerdo con el resultado final, merece la pena destacar que hubiera sido deseable algo más de motivación jurídica por cuanto la utilizada puede presentar algunas quebras tal y como son presentadas.

En efecto. La Sala asume como criterio rector la doctrina elaborada en relación con el cómputo temporal del derogado artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, precepto que regulaba el despido objetivo por absentismo, y la proyecta sobre el ámbito disciplinario sin explicitar suficientemente las diferencias estructurales entre ambas instituciones. Esta traslación resulta metodológicamente discutible, pues ambas figuras responden a lógicas normativas claramente diferenciadas. El antiguo artículo 52 d) ET operaba en un plano estrictamente objetivo y organizativo y permitía la extinción contractual por la acumulación de ausencias, aunque estuvieran justificadas, porque su reiteración afectaba a la organización productiva, con total independencia de la culpabilidad del trabajador. Por el contrario, el despido disciplinario descansa sobre un presupuesto esencialmente subjetivo en tanto exige conducta culpable, tipicidad y proporcionalidad en la respuesta sancionadora. La configuración del elemento temporal en uno y otro supuesto no parece que cumpla la misma función sistemática, por lo que debió evitarse una traslación acrítica de la doctrina elaborada en el contexto de un despido objetivo no culpable.

Por otro lado, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo opta por una interpretación clásica del cómputo de los plazos «por meses», aplicando el criterio civilista de fecha a fecha cuando el convenio colectivo guarda silencio. Desde una perspectiva estrictamente técnica, la solución es coherente con el artículo 5 CC y con una tradición interpretativa consolidada. Sin embargo, el problema no reside tanto en la corrección formal de la respuesta como en el desplazamiento del eje interpretativo. En puridad la Sala trata la cuestión como si se tratara de un mero problema de cómputo de plazos, cuando en realidad lo que está en juego es algo más profundo como es la delimitación material del poder disciplinario empresarial y la delimitación de un elemento integrante de la propia tipicidad de la conducta sancionada. El módulo temporal no es externo a la infracción, sino que forma parte de su configuración normativa ya que determina cuándo existe o no falta muy grave. Desvincular el cómputo del «mes» del contexto sancionador y reconducirlo sin más a la lógica civil del artículo 5 CC supone abstraer el elemento temporal de la función garantista que cumple dentro del régimen disciplinario. En esta misma línea, la Sala da por sentado que el término «mes» debe entenderse en su acepción civil ordinaria, presuponiendo implícitamente que los negociadores colectivos conocían y asumían esa técnica. Sin embargo, no es evidente que tal presuposición sea obligada. El mismo silencio convencional podría admitir, con igual coherencia lógica, una interpretación referida al mes natural, especialmente en un ámbito, como el disciplinario, donde la precisión y previsibilidad para el trabajador adquieren una dimensión reforzada. La opción del Tribunal no es ilógica, pero tampoco era la única lógicamente posible; lo discutible es que se presente como la única jurídicamente admisible sin una mayor ponderación del contexto sancionador y de su función limitadora del poder empresarial. Se produce así un efecto expansivo del poder disciplinario que hubiera exigido una motivación reforzada.

Finalmente se descarta la aplicación del *principio in dubio pro operario* por considerar la Sala que es un elemento interpretativo de la norma que sirve exclusivamente como *última ratio*. Si se admite, como apoya parte de la doctrina, que el poder disciplinario presenta una dimensión materialmente sancionadora y que en su

configuración operan principios como la tipicidad y la culpabilidad, la interpretación de sus elementos debería realizarse con cierta cautela. En este punto, sin afirmar una traslación automática de principios penales, sí cabe expresar alguna duda sobre la exclusión tajante de principio pues el elemento temporal integra la propia definición de la falta muy grave y su interpretación más gravosa aconsejaría, al menos, una reflexión garantista más explícita.

Ahora bien, aun formuladas esas reservas, sería posible alcanzar la misma conclusión (cómputo de fecha a fecha) a través de una argumentación distinta y más específica. Se debe partir de que la finalidad del precepto convencional no es proteger una unidad formal del calendario, sino sancionar una reiteración relevante y culpable de ausencias en un período temporal, por lo que desde una perspectiva teleológica, el mes móvil refleja mejor la continuidad material y la gravedad de la conducta. Es decir, el tipo disciplinario que sanciona la acumulación de ausencias injustificadas dentro de un período mensual tiene por objeto medir una pauta conductual de reiteración próxima. El mes natural es incapaz de cumplir esa función de medición de forma coherente porque hace depender la tipicidad de la distribución de las ausencias en el calendario, factor que no guarda relación alguna con la gravedad de la conducta ni con la culpabilidad del trabajador. El único criterio de cómputo coherente con un tipo que sanciona culpabilidad y gravedad de la conducta es el mes móvil iniciado en la primera ausencia pues si lo que se mide es la reiteración reprochable, el período de referencia no puede depender del calendario sino de la propia conducta. Una interpretación lógico-sistemática interna del precepto, que toma como únicos elementos relevantes los que la norma misma declara (culpa, gravedad, reiteración) parecería conducir igualmente al cómputo de fecha a fecha.

En todo caso, conviene advertir a los negociadores colectivos que, si la intención de las partes hubiera sido atribuir a la expresión «un mes» el significado de mes natural, la claridad exige decirlo expresamente. El silencio convencional sobre este extremo quedará integrado, a partir de esta doctrina, por el cómputo de fecha a fecha.