



Roj: **STS 1001/2025 - ECLI:ES:TS:2025:1001**

Id Cendoj: **28079140012025100151**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **05/03/2025**

Nº de Recurso: **2076/2024**

Nº de Resolución: **175/2025**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ NA 200/2024,**
STS 1001/2025

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2076/2024

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 175/2025

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D. Ángel Blasco Pellicer

D.^a María Luz García Paredes

D.^a Concepción Rosario Ureste García

D. Juan Molins García-Atance

En Madrid, a 5 de marzo de 2025.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Miguel Ángel , representado y asistido por el letrado D. Oihan Castro Ansa, contra la sentencia dictada el 6 de marzo de 2024 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en el recurso de suplicación nº 445/2023, interpuesto contra la sentencia de fecha 18 de octubre de 2023, dictada por el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Pamplona en autos núm. 419/2023, seguidos a instancia del ahora recurrente contra Protección y Servicios Navarros S.L..

Ha comparecido como parte recurrida la empresa demandada, representada y asistida por la letrada D.^a Isabel Salinas Mezquita.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 18 de octubre de 2023 el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Navarra dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:



«PRIMERO.- El demandante don Miguel Ángel viene prestando servicios profesionales por cuenta de Protección y Servicios Navarros, S.L. como vigilante de seguridad, con un salario regulador diario de 70 euros, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias (hecho conforme).

SEGUNDO.- La prestación de servicios se ha realizado de manera ininterrumpida desde el 7 de mayo de 2016, en virtud de la suscripción de contratos temporales a tiempo parcial, identificados en la vida laboral con el código de contrato 502, con una esporádica prestación de servicios hasta el 28 de septiembre de 2019. En concreto, desde el 7 de mayo de 2016 al 28 de septiembre de 2019 prestó servicios durante un total de 260 días. El 28 de septiembre de 2019 suscribe el demandante con la empresa demandada contrato indefinido a tiempo completo (hecho conforme e informe de vida laboral, que obra unido a los autos y que se da aquí por reproducido).

TERCERO.- El demandante no es ni ha sido representante legal o sindical de trabajadores.

CUARTO.- Es de aplicación a la relación laboral que mantienen las partes litigantes el Convenio Colectivo estatal de empresas de seguridad para el periodo 2023-2026 (hecho conforme).

QUINTO.- El 3 de marzo de 2023 la empresa demandada entrega al actor carta de despido disciplinario con efectos del 6 de marzo de 2023 (carta que obra unida a los autos y se da aquí por reproducida).

SEXTO.- Han quedado acreditados los hechos que se imputaba al demandante en la carta de despido disciplinario.- En concreto, que incumpliendo el protocolo de actuación respecto de la entrada de socios aficionados al estadio Reino de Navarra de Pamplona, el 18 de febrero de 2023 el demandante, durante el encuentro Osasuna-Real Madrid, permitió acceder al estadio a ocho personas sin ningún tipo de entrada física, ni abono, invitación o entrada, quitando el pasamanos que separa los tornos de acceso al estadio. Asimismo, la directora de recursos humanos y el inspector de servicio comprobaron que más de cuarenta personas se acercaron a la puerta 24 del estadio y preguntaban directamente por el demandante para que les permitiera acceder al estadio sin ninguna entrada física o abono. Llegaron a continuación otro grupo de personas que manifestaron que eran familiares y amigos de los jugadores de Osasuna, pero tanto el inspector de servicio como la directora de recursos humanos de la empresa demandada desconocían que existiera alguna instrucción o listado nominativo para accedieran al estadio sin entrada o invitación, por lo que tuvieron que llamar al personal del club para recibir instrucciones al respecto.- El club Atlético Osasuna conoció finalmente los hechos y manifestó su queja a la empresa demandada.

SÉPTIMO.- La empresa demandada, con anterioridad al despido, intentó ponerse en contacto por teléfono con el demandante y a través de wasap, pero el trabajador no respondía al teléfono ni a mensajes de wasap. No obstante, el demandante no recibió ninguna comunicación por esa vía en la que se le indicase las razones por las que se le llamaba por teléfono o se conectaba la empresa por wasap con él, no apareciendo ninguna indicación de que se trataba de conocer su opinión sobre los hechos que posteriormente dieron lugar al despido disciplinario decidido por la empresa.

OCTAVO.- Se celebró el preceptivo acto de conciliación con el resultado que obra en autos.».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que estimando parcialmente la demanda de impugnación de despido disciplinario deducida por Miguel Ángel frente a Protección y Servicios Navarros, S.L., debo declarar y declaro improcedente el despido del demandante producido con efectos del 6 de marzo de 2023 y, en consecuencia, debo condenar y condeno a la empresa demandada a estar y pasar por la anterior declaración y a que opte o bien por la readmisión del demandante en iguales condiciones a las que regían con anterioridad al despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde el 6 de marzo de 2023 a la fecha de notificación de la presente sentencia, a razón de 70 euros al día, o a que le indemnice por la suma de 9.817,50 euros (s.e.u.o.).».

SEGUNDO.-La citada sentencia fue recurrida en suplicación por Protección y Servicios Navarros S.L. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, la cual dictó sentencia en fecha 6 de marzo de 2024, en la que consta el siguiente fallo:

«Que estimando el recurso de suplicación formulado por la representación letrada de la empresa Protección y Servicios Navarros SL frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº tres de los de Navarra, en procedimiento nº 419/23, debemos revocar y revocamos la misma y en su lugar desestimar la demanda de despido deducida por D. Miguel Ángel contra la empresa recurrente, absolviendo a la demandada de las pretensiones en su contra ejercitadas.».

TERCERO.-Por la representación de D. Miguel Ángel 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 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 15 de septiembre de 2023, (rollo 326/2023).

CUARTO.-Por providencia de esta Sala de fecha 24 de octubre de 2024 se admitió a trámite el presente recurso y 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, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal quien emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.-Instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 5 de marzo de 2025, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.El núcleo de la contradicción planteado por la parte actora consiste en dilucidar si el incumplimiento de la audiencia previa al trabajador es, por sí solo, motivo de improcedencia del despido.

2.Impugna la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 6 de marzo de 2024 (R. 445/2023), que estima el recurso de suplicación deducido por la empresa demandada Protección y Servicios Navarros SL, revoca la sentencia de instancia, y, desestimando la demanda interpuesta por el actor, absuelve a la demandada de los pedimentos deducidos en su contra.

El juzgado de lo social había estimado parcialmente la demanda de impugnación de despido disciplinario deducida por el actor frente a la mercantil Protección y Servicios Navarros, S.L., afirmando que la omisión del requisito determina la declaración de la improcedencia del despido y, en consecuencia, condenando a la empresa demandada a las consecuencias legales inherentes a tal declaración.

3.El elenco normativo que se denuncia infringido lo conforma el art. 7 del Convenio 158 de la OIT, en relación con el art. 31 de la Ley 25/2014, de Tratados y otros Acuerdos internacionales, el art. 96.1 de la Constitución española y el art. 1.5 del Código Civil. Concluye expresando el recurso que la no mención de la obligatoriedad de la audiencia ante un despido disciplinario en el art. 55.1 ET, no conlleva "apartar" el deber de dar audiencia previa al trabajador despedido disciplinariamente, siendo así que, el incumplimiento de dicho trámite conlleva que se declare la improcedencia de este.

4.El Ministerio Fiscal, tras evidenciar los fallos enfrentados de las sentencias objeto de contraste, informa la improcedencia del recurso. Con cita de la doctrina unificada argumenta que en este caso operaría la excepción del requisito ya que no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir.

El escrito de impugnación de la mercantil recurrida niega en primer término la concurrencia del presupuesto de contradicción. Subsidiariamente se opone a la cuestión de fondo deducida de contrario. Señala que concurren motivos razonables por los cuales no se llevó a cabo el trámite de audiencia previa y que justificarían que no le fuera exigible en marzo de 2023, cuando llevó a cabo el despido.

SEGUNDO.- 1.A los efectos de analizar el requisito de contradicción del art. 219 LRJS se invoca como sentencia referencial la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura de 15 de septiembre de 2023, Rec. Sup. 326/2023.

2.La sentencia ahora recurrida señala que la empresa demandada, antes de remitir la carta de despido al trabajador, intentó ponerse en contacto con él por teléfono, a través de WhatsApp, no obstante, lo cual, no lo consiguió, de lo que resulta evidente que no cumplió con las exigencias del art. 7 del Convenio 158 de la OIT. Admitiendo que resulta preceptiva la audiencia previa, sin embargo, argumenta que su omisión no es causa de improcedencia conforme al art. 55.2 de Estatuto de los Trabajadores por no estar incluida en su contenido y, en consecuencia, no implica la calificación de improcedencia.

Sostiene la Sala de suplicación que, en todo caso, se trata del incumplimiento de una obligación y por tanto es de aplicación el art. 1101 del Código Civil -«quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas», por lo que el trabajador tiene derecho a ser indemnizado de los daños y perjuicios que le ocasione el incumplimiento cuando el despido se hubiera podido evitar si se hubiera escuchado al trabajador a tiempo y considerado sus razones. Surgiría así un daño indemnizable. Pero dado que en el caso enjuiciado se declararon acreditados los incumplimientos imputados,



concluye que «ni la omisión de la audiencia previa al despido convierte el despido en improcedente ni tampoco nace un daño valorable a efectos de fijar alguna indemnización, que por otra parte no se ha reclamado.».

3.La sentencia de contraste desestimó el recurso de suplicación interpuesto, confirmando la de instancia que declaró la improcedencia del despido con condena a las consecuencias inherentes. En la referencial, el trabajador fue despedido disciplinariamente, con efectos de 28/2/2022 por transgresión de la buena fe contractual. Por lo que se refiere a la necesidad de audiencia en relación con el art 7 del Convenio 158 OIT deduce el principio de que el trabajador, antes de que se dé por terminada su relación de trabajo, debe tener la posibilidad de defenderse de las imputaciones formuladas contra él, lo que implica que dichos cargos deberían expresarse y ponerse en su conocimiento antes de la terminación. Y que lo importante es que aquellos se expliciten y se comuniquen al trabajador sin ambigüedad y que se ofrezca a éste una posibilidad de defensa real.

4.Ante pretensiones, hechos y debates semejantes, los fallos alcanzados por las sentencias objeto de comparación se evidencian divergentes.

La referencial califica el despido disciplinario de improcedente, por omisión del requisito de audiencia previa dispuesto en el art 7 del Convenio 158 OIT, mientras que la ahora recurrida, examinando el mismo cuerpo normativo, considera que resultaba exigible -con unos efectos diferentes (indemnización del art. 1101 CC)- si se hubiere podido evitar en ese trámite la declaración de improcedencia, pero no en este litigio en el que se ha acreditado la conducta incumplidora, los hechos que sustentan la extinción, y, en consecuencia, la omisión de la audiencia previa no muta la calificación en improcedencia ni nace la indemnización por daños (tampoco postulada).

Se abre, por tanto, la vía de examen del fondo planteado.

TERCERO.- 1.Esta Sala IV ha tenido ocasión de pronunciarse en esta materia en STS 1250/2024 (Pleno), de 18 de noviembre, rcud 4735/2023.

Partimos del contenido del Convenio núm. 158 de la OIT: «Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional» y del párrafo 1 de la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), con el valor orientativo que se le otorga, al aportar criterios interpretativos o aclaratorios de los Convenios. Del citado precepto, al señalar los diferentes métodos de aplicación de sus disposiciones, se desprende la flexibilidad que se ha otorgado a los Estados que lo han ratificado a la hora de dar cumplimiento con lo en él dispuesto ya que, junto a la legislación nacional, las citadas disposiciones pueden hacerse efectivas mediante convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, sentencias judiciales u otras formas conforme a la práctica nacional y que resulte apropiada según las condiciones nacionales.

Ahora bien, entendimos que el que se impongan métodos de aplicación no implica, necesariamente, que todo el convenio sea de por sí un convenio programático que precise de un desarrollo porque, como se ha indicado anteriormente, es posible que determinadas disposiciones puedan ser suficientemente precisas y permitan otorgarles un efecto inmediato, de forma que pueda claramente advertirse que si tal previsión no está reflejada en la legislación interna se estarían incumpliendo, debiendo las sentencias judiciales garantizar su cumplimiento. Así sucede con el art. 7.1 del Convenio que examinamos cuando establece que «No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad».

Al respecto esta Sala sostiene que procede su aplicación directa al ser una disposición que debe calificarse de completa o aplicable en forma automática, sin precisar de normas de ejecución que deban dictarse por España pues están suficiente y debidamente concretados sus términos. El requisito que establece es muy concreto y de alcance general, ya que, atendiendo a su contenido y la propia finalidad que con su texto se persigue, se extiende a toda situación en la que el empresario pretenda imponer al trabajador la extinción del contrato de trabajo por despido disciplinario. Basta, simplemente, con permitir al trabajador que se defienda de los cargos sobre su conducta o trabajo. Por tanto, no se puede decir que tal disposición exija un desarrollo legislativo.

2.En orden a la forma de activar la medida disciplinaria de despido, seguimos expresando que lo que se introduce es un principio básico, una medida de equidad, al incluir, junto a las disposiciones relativas al recurso frente a la decisión de despido, un claro mecanismo previo, que ha de activarse antes o con ocasión del despido. Su finalidad, dijimos, viene dada por el propio contenido de la citada disposición: que el trabajador sea escuchado sobre los hechos por el empleador antes de que éste pueda adoptar decisiones definitivas al respecto que, con ese conocimiento, a lo mejor no hubiera tomado.



En función de dicho objetivo, el art. 7 del Convenio no explicita más, ni exige nada especial en orden a la forma de articular ese dialogo o audiencia del trabajador, bastando, como requisito mínimo y suficiente, con que se dé oportunidad al trabajador de ser oído, lo que no requiere de mayor precisión.

También advertimos que en la regulación legal española (art. 55 ET), no se contempla en modo alguno, y en general, ese previo derecho del trabajador de defenderse de las imputaciones que pudieran dar lugar a la adopción de tal medida. Sin embargo, sí se especifica para los representantes legales de los trabajadores o delegados sindicales y para los afiliados a un sindicato.

3. Efectuamos, por otra parte, el deslinde de la audiencia previa a la adopción de la medida disciplinaria de despido, al contrario de lo que estuvo entendiendo esta Sala, respecto de otros derechos que le corresponden al trabajador tras la extinción del contrato, como es la impugnación de la medida extintiva disciplinaria con acceso a la vía judicial -expresión del art. 8 del Convenio núm. 158 y que en nuestro derecho viene atendido por el art. 24.1 de la CE en el que se reconoce el derecho de los titulares de derechos e intereses legítimos a acudir a los órganos jurisdiccionales y a obtener una decisión fundada en derecho-

Como tampoco puede entenderse cumplido ese derecho con la exigencia preprocesal que la LRJS recoge para poder acudir ante los tribunales de justicia, y que, claramente la Recomendación núm. 166 lo identifica como un recurso contra la terminación de la relación laboral y no con procedimientos previos (párrafo 14), ya que son vías de mediación o conciliación para evitar el proceso, lo que nada tiene que ver con la defensa que el trabajador pudiera hacer ante el empleador para refutar o desmentir lo imputado y que éste no adopte la medida, no para que, con posterioridad y tras un sistema de conciliación, se revise la ya adoptada.

Concluimos de esta forma que el hecho de que nuestro ordenamiento jurídico tenga medidas dirigidas a impedir que el trabajador se encuentre en una situación de indefensión frente al despido ya adoptado, no significa que con ellas se esté cubriendo otras exigencias impuestas por normas internacionales que también lo integran, como la que nos ocupa.

4. La doctrina acuñada explica que, estando ante un requisito exigible por norma incorporada a nuestro ordenamiento interno, debe ser aplicada sin que esto signifique la derogación de norma interna alguna, sino la selección del derecho aplicable, cumpliendo con ello la función jurisdiccional que a los jueces atribuye la CE, ex art. 117.3. Así lo ha venido manteniendo la doctrina constitucional, como recuerdan las SSTC 87/2019 y 120/2021, perfilando el llamado control de convencionalidad.

En esa última resolución se afirma lo siguiente: «el marco jurídico constitucional existente erige, pues, al control de convencionalidad en el sistema español en una mera regla de selección de derecho aplicable, que corresponde realizar, en cada caso concreto, a los jueces y magistrados de la jurisdicción ordinaria. Como viene estableciendo de forma incontrovertida la jurisprudencia previa, la determinación de cuál sea la norma aplicable al caso concreto es una cuestión de legalidad que no le corresponde resolver al Tribunal Constitucional sino, en principio, a los jueces y tribunales ordinarios en el ejercicio de la función jurisdiccional que, con carácter exclusivo, les atribuye el artículo 117.3 CE (por todas SSTC 49/1988, de 22 de marzo, FJ 14; 180/1993, de 31 de mayo, FJ 3, y 102/2002, FJ 7). En síntesis, la facultad propia de la jurisdicción para determinar la norma aplicable al supuesto controvertido se proyecta también a la interpretación de lo dispuesto en los tratados internacionales (STC 102/2002, FJ 7), así como al análisis de la compatibilidad entre una norma interna y una disposición internacional. Ello supone que, en aplicación de la prescripción contenida en el artículo 96 CE, cualquier juez ordinario puede desplazar la aplicación de una norma interna con rango de ley para aplicar de modo preferente la disposición contenida en un tratado internacional, sin que de tal desplazamiento derive la expulsión de la norma interna del ordenamiento, como resulta obvio, sino su mera inaplicación al caso concreto. La admisión de la posibilidad de que una norma con rango legal sea inaplicada por órganos de la jurisdicción ordinaria ha sido admitida por este tribunal en aplicación del principio de prevalencia (SSTC 102/2016, de 25 de mayo; 116/2016, de 20 de junio, y 127/2016, de 7 de julio), en lo que hace al control de constitucionalidad de normas preconstitucionales (STC 11/1981, de 8 de abril), y a la hora de determinar las relaciones entre las fuentes internas de rango legal y las normas de Derecho comunitario derivado (por todas SSTC 28/1991, de 14 de febrero, FJ 5; 64/1991, de 22 de marzo, FJ 4; 180/1993, de 31 de mayo, FJ 3; 145/2012, de 2 de julio, FJ 2, y 118/2016, de 23 de junio, FJ 3)" (STC 140/2018, de 20 de diciembre, FJ 6)».

5. Sentado lo anterior, y como ya hemos argumentado en el precedente, el debate alcanza a otro extremo: el requisito de audiencia previa anuda una excepción («a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad»).

Entendimos que en esos supuestos resulta aplicable dicha excepción, pues no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder tal audiencia al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito, tal y como precisamente se apunta en la impugnación. Nuestra



propia jurisprudencia venía manteniendo lo contrario de lo que aquí concluimos en los años ochenta, y que pacíficamente se ha venido manteniendo hasta la actualidad, generando un principio de seguridad jurídica en la materia que amparaba su modo de proceder, al no tomar en consideración lo que expresamente no se estaba exigiendo entonces y los beneficiados por ello ni tan siquiera venían demandando en vía judicial, permaneciendo dicho criterio pacífico en el tiempo hasta la actualidad que ha vuelto a resurgir y que la sentencia dictada por el Pleno ha venido en modificar.

Con esa importante advertencia, sin duda válida para los despidos acaecidos antes de que se publicase nuestra STS 1250/2024, aseveramos que no estamos alterando la doctrina en relación con el alcance del cambio de jurisprudencia, estableciendo cánones de irretroactividad, propio de las leyes, sino, simplemente, aplicando la excepción de la propia norma objeto de análisis, que permite valorar la razón por la que el empleador no ha dado audiencia previa al trabajador y que, en estos casos, se encuentra razonablemente justificada en los términos que hemos expuesto.

6. En la presente *litissuced*e que la sentencia recurrida finaliza estimando el recurso empresarial tras argumentar, como resumimos, que se había probado la conducta incumplidora, entendiendo que la omisión de la audiencia previa no mutaba la calificación del despido en improcedente, ni tampoco nacía la indemnización por daños (no postulada), sobre la que, en principio, se había sostenido por la Sala de suplicación que era la consecuencia aparejada a la carencia de audiencia previa.

La proyección de la precedente doctrina al caso que ahora examinamos, por mor de los principios de igualdad y seguridad jurídica, conllevará que la solución final sea similar, pero su sustento no resulte del todo coincidente.

La argumentación que debe conducir a la inexigibilidad del requisito acuñado en el art. 7 del Convenio 158 OIT pivota sobre la salvedad o excepción que la propia norma fija, de la que se ha hecho eco la sentencia dictada por el pleno para los despidos acaecidos antes de su publicación.

De esta manera, no podía razonablemente pedirse al empleador que tuviera que conceder la audiencia previa al trabajador en tanto que en el momento en que activó el despido no se le podía exigir ese requisito. Conclusión ésta que a su vez enerva el análisis de los concretos efectos que hubiere podido aparejar sobre los que el recurrente incidía en su escrito, sin dejar de recordar que en todo caso resultaban tributarios de un incombato cuerpo fáctico.

CUARTO.- 1. Las consideraciones antedichas determinarán la desestimación del recurso unificador, en línea con lo informado por el Ministerio Público, confirmando correlativamente el fallo de la sentencia impugnada, en razón a la fundamentación que hemos expuesto en nuestra sentencia.

2. Sin costas (art. 235.1 LRJS).

FALLO

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

1. Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Miguel Ángel , declarando la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra el 6 de marzo de 2024 (rollo 445/2023).

2. Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.