

Recurso de Casación por unificación de doctrina y despido disciplinario: Los límites del (relativamente nuevo) “interés casacional objetivo”.

Ángel Arias Domínguez

Subdirector de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Extremadura

Resumen: La admisión a trámite del Recurso de Casación por Unificación de Doctrina ha estado tradicionalmente restringida para las impugnaciones de despidos disciplinarios. El cumplimiento de los requisitos que la contradicción requiere se han interpretado de manera muy cerrada, condicionando su apreciación afirmativa a que se produzca una triple identidad muy clara de hechos, causas de pedir y normativa (convencional, principalmente) idéntica o muy similar. En el asunto que se comenta, más allá de la lógica de su estimación una vez admitido a trámite, la cuestión fundamental radica en apreciar cómo se camina de puntillas en la apreciación de los requisitos de la contradicción entre resoluciones, abriendo quizá una vía de agua en el pétreo entendimiento de que cuando se debaten despidos que se sustentan en la apreciación de la entidad del ilícito laboral, la apreciación de los requisitos exigidos para la contradicción debe ser extraordinariamente rigurosa.

Palabras clave: Recurso de Casación por Unificación de Doctrina. Despido disciplinario. Interés casacional objetivo.

Abstract: The admission of the Cassation Appeal for Unification of Doctrine has traditionally been restricted to challenges to disciplinary dismissals. The fulfilment of the requirements that the contradiction requires has been interpreted in a very closed manner, conditioning its affirmative assessment to the production of a very clear triple identity of facts, causes of action and regulations (conventional, mainly) identical or very similar. In the case under discussion, beyond the logic of its upholding once admitted for processing, the fundamental question lies in appreciating how to tiptoe in the assessment of the requirements of the contradiction between resolutions, perhaps opening a watershed in the stony understanding that when dismissals that are based on the assessment of the entity of the labour offence are discussed, The assessment of the requirements for the contradiction must be extraordinarily rigorous.

Keywords: Appeal for Unification of Doctrine. Disciplinary dismissal. Objective cassational interest.

I. Introducción

El Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, tal y como está configurado jurídicamente en este momento, es refractario a la admisión a trámite de impugnaciones que pretendan cuestionar sentencias de suplicación sobre despidos disciplinarios, especialmente los operados sobre la ausencia de buena fe contractual o

abuso de confianza, dada la dificultad, prácticamente fisiológica, de encontrar supuestos idénticos en los que acreditar la contradicción.

Esta postura, tradicional en nuestro sistema casacional, pareciera estar encontrando fisuras en los últimos tiempos. La resolución que se comenta es un buen ejemplo de ello. Y se trae a colación porque, junto con otras resoluciones del propio Tribunal Supremo sobre despido, pareciera estar coadyuvando a que la brecha en la interpretación pética sobre la admisión a trámite se agrandase.

El problema jurídico discutido en la resolución es bastante sencillo de apreciar y no tiene ninguna complicación técnica. Pero se trae a colación para reflexionar sobre la evolución que está experimentando la casación unificada en estos momentos, en los que, además, se avecina un cambio importante, quizá más significativo de lo que se hubiera podido prever, cuento entre en vigor las previsiones que al respecto prevé la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo. Sala Cuarta.

Número de resolución judicial y fecha: sentencia núm. 37/2025, de 16 de enero.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCU núm. 1275/2023.

ECLI:ES:TS:2025:172

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excm. Sra. Dña. María Luz García Paredes.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

Un empleado de banca con contrato indefinido es despedido disciplinariamente por haber cometido los ilícitos laborales que se prevén en el convenio colectivo de aplicación, dos en concreto: *“transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo”*, y, sobre todo, *“fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas”*.

En concreto, se le imputa que un cliente había efectuado una queja denunciando que *“sin su consentimiento, se había efectuado una consulta de sus datos en el fichero de morosidad Asnef, sin que existiera un interés legítimo para realizar dicha consulta”*. También se le informa al trabajador que, a consecuencia de la queja del cliente, la entidad bancaria *“llevó a cabo una revisión de los accesos efectuados por el (trabajador despedido), del 2 de enero de 2020 al 6 de julio de 2020, constatando que efectuó accesos no justificados a información de los ficheros externos de morosidad, y retrocesión de comisiones sin autorización”*, constatándose que *“los accesos no autorizados a los ficheros de morosidad se refirieron además”* de al cliente que implementó la queja, *“a la entidad mercantil Transxxxx, S.L, a Doña Cyyyy y a Don Ezzzz, que o eran clientes de oficinas distintas a aquella en la que el (trabajador despedido) prestaba sus servicios laborales o no eran clientes de Banco Sabadell”*. También se constató que *“Junto a dichas consultas injustificadas a ficheros externos de morosidad”*, el trabajador despedido *“había realizado retrocesión de comisiones sin autorización, respecto a Don Hwww, que no era cliente de la oficina”* en la que trabajaba.

En esta carta de despido se reproduce, básicamente, el informe evacuado por la Dirección de Auditoría Interna de la entidad bancaria, concluyendo que *“el demandante efectuó accesos a información de ficheros externos de morosidad”*

(Experian y Asnef), de titulares ajenos a la oficina a la que estaba adscrito, y que no se justificaban por su actividad”.

“El diario de operaciones” de la entidad bancaria acredita fehacientemente estos hechos, aportando las fechas concretas en las que se produjeron las búsquedas, el número de visitas y otros datos relacionados con estos accesos injustificados. Certifica, además, que dichas “consultas se realizaron sin que existiera ninguna operación financiera en curso con respecto a dichas personas y, en relación a (una de ellas) sin que ésta ni siquiera fuera cliente de Banco...”

Queda igualmente constatado que *“efectuó retrocesiones de comisiones a favor de su amigo Hwww, por importe de 133,80 euros, cuando dicha persona no era cliente de la oficina.../...en la cual el actor desempeñaba sus funciones laborales, sino que era cliente”* de otra oficina.

Con respecto a estas dos cuestiones es importante tener en consideración qué especifican al respecto las guías y directrices empresariales de la propia entidad, con el objeto de calibrar la entidad de la falta laboral cometida.

Con respecto a las consultas en los ficheros de morosidad, se precisa que *“el manual operativo de información externa”* en relación con la confidencialidad de los datos indica *“que la información de estos ficheros es de uso interno para desarrollarlas operaciones de negocio del banco y bajo ningún concepto se puede facilitar o ceder información a terceros o almacenar datos en ficheros particulares o de unidad, ya que es un fichero común cuyo propietario no es el banco”,* concretando que *“el incumplimiento de este principio puede acarrear sanciones económicas para el banco y por extensión al usuario que facilite o mantenga la información de manera unilateral”*. Se exige para cualquier tipo de operación, en este sentido, que *“se podrá consultar la información de los sistemas de información crediticia cuando se mantuviese una relación contractual con el afectado que implique el abono de una cuantía pecuniaria o éste le hubiera solicitado la celebración de un contrato que suponga financiación, pago aplazado o facturación periódica”*.

En relación con la retroacción de comisiones bancarias, la *“guía de precios y operaciones de activo”* de la entidad bancaria establece *“que la autonomía para la retrocesión total o parcial de una comisión de activo, cuenta o servicio será ilimitada para importes de hasta 300 euros...”*, señalando que los *“subdirectores y apoderados de oficina tiene la misma autonomía que el director de oficina en la retrocesión de comisiones en cuentas y servicios”*.

El trabajador, en el trámite de audiencia previo al despido (aquí sí se implementó, no se señala en la resolución si era práctica de la entidad, o se previa como garantía en el convenio colectivo), señala en su descargo que las consultas que efectuó se justificaban en dos razones, en *“una posible acción comercial”* y en *“que se lo había pedido una amiga de la familia, por dificultad con su entidad bancaria para acceder a dichos datos”,* y en relación con la retrocesión de comisiones, *“porque se lo había solicitado un amigo personal que estaba pasando una mala racha”*.

El sindicato al que estaba afiliado el trabajador alega en este trámite de audiencia que *“las distintas consultas efectuadas a los ficheros externos de morosidad tenían como único objetivo y legítimo interés, la búsqueda de nuevas líneas de negocio para la entidad”,* y en cuanto a la retrocesión de comisiones sin autorización *“que la misma tenía fines comerciales, en los que pretendía satisfacer la demanda del cliente y fidelizarlo”*.

Tras la infructuosa conciliación administrativa previa, y la celebración del correspondiente juicio, el Juzgado de lo Social competente desestimó la demanda del trabajador contra el despido y lo declaró procedente.

La referida sentencia fue recurrida en suplicación por el trabajador despedido, estimándose el recurso y revocándola, declarando que el despido debía considerarse improcedente.

Rechaza la Sala que pueda apreciarse, en relación con las consultas del fichero de morosos, siguiendo el catálogo de infracciones del convenio colectivo, *“fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas”*, porque no se ha obrado *“con el propósito de ocultar o falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos”* ni *“existir riesgos para el banco”* u *“ocultación de una situación o estado contable”*, que son las circunstancias concretamente tipificadas por el convenio colectivo.

Y, respecto de la retroacción de comisiones precisa que en el *“convenio colectivo también se tipifica como falta la negligencia en el cumplimiento de las obligaciones laborales”* entendiéndose *“como falta grave o leve, según exista o no perjuicios graves a los intereses de la entidad”*. Se sostiene por la Sala que *“aun existiendo un perjuicio para la empresa por la conducta sancionada, ante la queja de un cliente e incluso de las posibles consecuencias que un uso ilícito y no justificado de bases de datos ajenas, ello constituye negligencia ya que, ante la posibilidad de imponer distintas sanciones, en relación con la transgresión de la buena fe contractual, no sería admisible tomar la más gravosa, ya que, además, carecería de sentido establecer dos tipos que deben atender a distintas situaciones”*.

IV. Posición de las partes

Las posiciones sustantivas están muy definidas, y son las previsibles. Sin embargo, los argumentos procesales conviene explicarlos con algo más de detalle.

La entidad bancaria impugna la resolución de suplicación aportando como de contraste la STSJ-SOC Castilla-La Mancha, 1377/2017, de 8 de noviembre. Como se verá seguidamente, los hechos acaecidos en esta resolución no son, en puridad, idénticos, sino únicamente similares. Por eso precisamente en el trámite de impugnación del impetrado recurso de casación unificada se alega por la representación letrada del trabajador que *“las sentencias comparadas no resuelven similar cuestión ya que en la recurrida se trata de la errónea tipificación por parte de la empresa de los hechos sancionados, lo que no acontece en la de contraste, siendo diferentes los convenios colectivos que se aplican”*.

En relación con el fondo del asunto, la entidad bancaria recurrente sostiene que *“el acceso injustificado a datos confidenciales de los clientes y la retrocesión de comisiones sin justificación y sin autorización son lo suficiente graves como para determinar la procedencia del despido sin que queda otorgarle menor incidencia, como indebidamente ha realizado la sentencia recurrida, en tanto que constituye una clara transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza”*.

El Ministerio Fiscal, por su parte, entendió que el recurso debía ser estimado, sin realizar consideraciones sobre la admisión a trámite y la contradicción entre las resoluciones impugnada y aportada de contraste. Y en relación al fondo del asunto entiende que es la sentencia *“referencial la que contiene la doctrina correcta ya que la conducta del trabajador es dolosa, al ser consciente y voluntaria su consulta de datos de morosidad de los clientes sin autorización de ellos y sin que existiera justificación alguna para ello, así como la retroacción de un cargo a un íntimo amigo suyo, vulnerando con todo ello la buena fe depositada por la entidad bancaria en el desarrollo de la responsabilidad que le otorgó al trabajador”*.

V. Normativa aplicable al caso

- Estatuto de los Trabajadores: art. 54.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, art. 20: *“Sistemas de información crediticia”*.

1. Salvo prueba en contrario, se presumirá lícito el tratamiento de datos personales relativos al incumplimiento de obligaciones dinerarias, financieras o de crédito por sistemas comunes de información crediticia cuando:

.../...e) Que los datos referidos a un deudor determinado solamente puedan ser consultados cuando quien consulte el sistema mantuviese una relación contractual con el afectado que implique el abono de una cuantía pecuniaria o este le hubiera solicitado la celebración de un contrato que suponga financiación, pago aplazado o facturación periódica, como sucede, entre otros supuestos, en los previstos en la legislación de contratos de crédito al consumo y de contratos de crédito inmobiliario.

- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social: art. 219.1 (en la redacción dada por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia): *“El recurso tendrá por objeto la unificación de doctrina con ocasión de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, que fueran contradictorias entre sí, con la de otra u otras Salas de los referidos Tribunales Superiores o con sentencias del Tribunal Supremo, respecto de los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación donde, en mérito a hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, se hubiere llegado a pronunciamientos distintos, siempre que la Sala Social del Tribunal Supremo aprecie que el recurso presenta interés casacional objetivo. Existe interés casacional objetivo cuando se de alguno de los siguientes supuestos: a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala. b) Si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa. c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia”*.

VI. Doctrina básica

Dos, son en realidad, las cuestiones que se debaten y dos, por tanto, las consecuencias doctrinales que tenemos que apreciar.

En relación con la admisión a trámite del RCUD, se aprecian los requisitos de contradicción en relación con las sentencias aportadas, porque *“se están ante pretensiones y hechos similares”*, que no idénticos, teniendo presente, también, que *“en una y otra se aplican convenios colectivos diferentes”*. No se recurre, por tanto, con tanta intensidad a apreciar los requisitos implorando la triple identidad absoluta de hechos, fundamentos y pretensiones *“sustancialmente iguales”*.

En relación con la cuestión sustantiva, no le queda duda a la resolución, que la consulta de posiciones de clientes y la retroacción de comisiones cobradas se incrusta perfectamente en las infracciones del convenio colectivo que conllevan la sanción de despido.

VII. Parte dispositiva

Se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 18 de enero de 2023, que se casa y anula, confirmando la del Juzgado de lo Social, núm. 1 de Sabadell, de 6 de mayo de 2022 que consideraba procedente el despido de la persona trabajadora.

VIII. Pasajes decisivos

En relación con la admisión a trámite del RCUD y el juicio de contradicción.

“En la referencial, la trabajadora lo fue de una Caja de Ahorros a la que le resultaba aplicable el Convenio Colectivo de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro.../...fue objeto de un despido disciplinario por haber llevado a cabo consultas de las posiciones bancarias en 113 días diferentes correspondientes a 17 clientes...”

Se entendieron *“probados los hechos imputados, así como su consideración como falta muy grave.../...especialmente por el número de días dedicados a dicha conducta”*. Analizado el “precepto convencional” se “descarta que pueda encuadrarse en el supuesto de negligencia leve; de modo que considera procedente su encuadre como falta muy grave, en cuanto consiste en ‘transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza respecto de la Entidad o de los clientes’”.

“Entre las sentencias existe la identidad necesaria para apreciar que sus pronunciamientos son contradictorios ya que se están ante pretensiones y hechos similares. En ambos casos los trabajadores son despedidos por conductas similares y se debate si las mismas encajan en un tipo u otro de falta, llegando dichas sentencias a pronunciamientos distintos, al rechazar la sentencia recurrida que dicha conducta pueda calificarse como muy grave, por tener que estar a la más favorable, al contrario de lo que concluye la sentencia de contraste que la incluye en dicho tipo.

Es cierto que en una y otra se aplican convenios colectivos diferentes pero, en orden al régimen disciplinario, la clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves, que es el debate, en uno y otro son similares; así, la faltas sobre las que gira la controversia dicen lo mismo, en orden a calificar una conducta, ya como negligente que cause y derive o no perjuicio a los intereses de la empresa (falta leve/grave) o como trasgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza (falta muy grave)”.

En relación con la cuestión de fondo, “En consecuencia, siendo que las conductas objeto de sanción lo son por no haber obrado en el desempeño de las funciones atendiendo a las atribuciones que le confiere la empresa, sino que se actúa de forma consciente accediendo a información de ficheros externos de morosidad de clientes del propio banco e incluso de personas que no tenían tal condición, sin que existiera razón alguna relacionada con su quehacer laboral, afectando dicho actuar a la protección de datos personales de los afectados (que llegaron en algún caso a presentar quejas ante el propio Banco), o, actuando, también al margen de sus propias competencias, mediante retrocesión de comisiones a favor de amigos que ni tan siquiera eran clientes de la oficina en la que prestaba servicios ni tenía autorización para ello, no es posible que esta forma de proceder pueda entenderse como mera negligencia ya que, en modo alguno se estaba actuando en el marco de la propia función que tenía encomendada sino que hubo un claro incumplimiento grave y culpable del trabajador, contraviniendo la buena fe contractual que preside la relación de trabajo, que es la falta muy grave que contempla el convenio colectivo y no otras conductas tipificadas en él con menor gravedad”.

IX. Comentario

El análisis de la admisión a trámite del RCU “pone sobre la mesa una evidente realidad, cual es la dificultad de acceso a la sede unificadora en materia de despido disciplinario, en donde las particularidades de cada caso concreto delimitan unos perfiles fácticos casi únicos que vendrán propiciados por circunstancias tales como: la categoría profesional ocupada por la persona trabajadora, el tipo de jornada; o las concretas funciones desempeñadas que venga desempeñando”^[1].

Con carácter general, como de manera muy precisa indica María Antonia Castro Argüelles “La Sala IV del TS se ha negado, en numerosas ocasiones, a entrar a resolver supuestos de despido disciplinario alegando que faltaba la necesaria identidad de hechos para poder apreciar contradicción. Ello se debe a que en los hechos (incumplimientos) que pueden motivar un despido disciplinario suelen concurrir singularidades distintas relacionadas con la actitud particular de cada trabajador respecto de la falta concreta, que precisan de una valoración individualizada que no permite establecer criterios generales de interpretación”^[2].

Eso no significa que no se hayan estimado contradicciones en asuntos relativos a despidos disciplinarios. La Catedrática citada da buenos ejemplos de ello en la obra referenciada en páginas sucesivas a la citada en la última nota al pie. Pero la interpretación de esta cuestión, por lo general, sigue siendo restrictiva y proclive a no apreciar la contradicción y a inadmitir a trámite recursos unificadores sobre despidos disciplinarios.

Sin embargo, en el asunto que comentamos, pareciera que la apreciación de los requisitos de la contradicción ha sido más laxa, o si se prefiere, menos exigente. No sólo por la reflexión que se realiza sobre el convenio colectivo aplicable y la redacción de los diferentes preceptos que regulan las infracciones laborales comparadas, que

quizá sea lo menos trascendente, sino, sobre todo, por los diferentes supuestos de hecho que se comparan. En la recurrida, la persona trabajadora buscaba información en ficheros externos a la entidad bancaria para comprobar si los clientes estaban incluidos en ficheros de morosos, y retrotraía comisiones cobradas a clientes de sucursal distinta a la propia. En la referencial, la persona trabajadora despedida visualizaba estados de cuentas de clientes de la propia entidad, concretamente había *“llevado a cabo consultas de las posiciones bancarias en 113 días diferentes correspondientes a 17 clientes”*.

Son acciones diferentes, que incluso desde la perspectiva de la protección de datos tienen diferente protección. Sin embargo, la resolución únicamente precisa que entre *“las sentencias existe la identidad necesaria para apreciar que sus pronunciamientos son contradictorios ya que se están ante pretensiones y hechos similares”*.

En relación con la cuestión de fondo, poco comentario procede. Es cierto, como subraya la resolución, que los *“referidos deberes de buena fe, fidelidad y lealtad, han de ser más rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas”*, y también lo es que el empresario puede *“imponer otras sanciones distintas de la de despido, si del examen de las circunstancias concurrentes resulta que los hechos imputados, si bien son merecedores de sanción, no lo son de la más grave, como es el despido, por no presentar los hechos acreditados, en relación con las circunstancias concurrentes, una gravedad tan intensa ni revestir una importancia tan acusada como para poder justificar el despido efectuado”*.

Ello permite un cierto grado de apreciación empresarial de los elementos de la infracción prevista en el convenio colectivo, siendo legítimo que aplique la infracción prevista para cuando exista negligencia con perjuicio para el empleador. Básicamente, porque la diferencia la prevé el convenio colectivo para diferenciar meras *“diligencia de atención o cuidado”* de actuaciones *“que quebrantan o infringen un principio que preside la relación laboral como es la buena fe contractual”*, que se entiende transgredida con las actuaciones del trabajador enjuiciadas.

X. Apunte final

“Dejad paso al mañana” es una extraordinaria película de 1937 del magnífico cineasta que es Leo McCarey. El protagonista es el paso del tiempo, y cómo las personas, mayores y jóvenes, les afecta, se adapta a él y obran en consecuencia, tomando decisiones vitales realmente trascendentes. El tiempo es el mismo, la adaptación distinta. Algo parecido sucede con el Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina. Con la misma norma, el art. 219 LRJS, y sin que todavía haya entrado en vigor su reforma, parece que el paso del tiempo provoca diferentes consecuencias en los actores de la trama. ¿Por qué, de hecho, se está aplicando ya la reforma procesal, aunque esta no ha entrado todavía en vigor, pues lo hace el 3 de abril de este año?

Pues si no lo es, lo parece.

Hasta ahora, y también tras la reforma, el RCU exige tres condiciones para su admisión a trámite. En primer lugar, que se aporte una sentencia en la que *“se hubiere llegado a pronunciamientos distintos”*, sobre, en segundo lugar, *“los mismos litigantes u otros diferentes en idéntica situación”*, siempre que, en tercer lugar, los fuesen los *“hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales”*.

A estas exigencias tradicionales la nueva Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia incorpora el siguiente párrafo adicional: *“...siempre que la Sala Social del Tribunal Supremo aprecie que el recurso presenta interés casacional objetivo. Existe interés casacional objetivo cuando se de alguno de los siguientes supuestos: a) Si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala. b) Si la cuestión posee una*

trascendencia o proyección significativa. c) Si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia”.

Dos tipos de dudas surgen en su apreciación. Una general y otras (varias) de tipo técnico.

La general consiste en dilucidar si el “*siempre*” que emplea la norma pretende añadir alguna exigencia más a la contradicción, es decir, si se requerirá, además de la concurrencia de una triple identidad de sujetos, hechos y pretensiones, alguno de los “supuestos” [a), b) y c)] que determinan el interés casacional objetivo, o si, por el contrario, estos tres nuevos parámetros sirven para dulcificar la triple identidad tradicional de la contradicción.

Si la respuesta es que sí, que además de la triple identidad hay que apreciar un supuesto de interés casacional, se está endureciendo el acceso a la casación unificada para los despidos disciplinarios. Téngase en consideración que el nuevo art. 225.4 LRJS prevé, con la modificación que la LO 1/2025 implemente que: “*Son causas de inadmisión: f) la falta de interés casacional objetivo*”, con lo que parece añadirse un supuesto más de inadmisión a los tradicionales que tiene que ver con la falta de contradicción. ¿Pudiera darse el caso de que un RCUD se inadmita a trámite por carecer de interés casacional a pesar de cumplir las exigencias de contradicción? La interpretación conjunta de ambos preceptos, el 219 con el nuevo “*siempre*” y el transcrito sobre la nueva causa de inadmisión, parecen abonar la solución afirmativa.

Si la repuesta es que no, es decir, que los “*supuestos*” deben servir para dulcificar la apreciación de la triple identidad de la contradicción, la cuestión es más peliaguda, porque se le está dotando a la Sala IV de un “criterio de oportunidad” para admitir o inadmitir los RCUD. Y esta segunda interpretación de la cuestión parece llevar este recurso a tierras ignotas.

En realidad, la triple identidad de hechos, causas de pedir y sujetos implementa una apreciación técnica, y lo que ahora se implementa con el “interés casacional objetivo” es un criterio de oportunidad de complicado manejo por la Sala IV.

Es evidente que para su concreción puede seguirse los caminos que se marcan para la Casación Unificada Contencioso-Administrativa. Pero hay una gran diferencia, para lo Contencioso la propia norma adjetiva prevé cuándo debe presumirse este “interés casacional objetivo”, y, sin embargo, en lo laboral no se prevé de la misma manera.

Ciertamente, el art. 88 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, prevé expresamente cuándo existe “interés casacional objetivo”^[3], y nos surge la duda de si la interpretación de esas exigencias y requisitos pueden traerse al laboral, si podría interpretarse el nuevo RCUD trayendo a colación las exigencias legales mediante una interpretación jurisprudencial que les diera cobertura y armazón.

Referencias:

1. [^] *En certeras palabras de MOLINA GUTIÉRREZ, Susana: El complejo acceso a la casación unificadora en materia de despido disciplinario, y la estrecha frontera entre la protección del derecho a la intimidad de la persona trabajadora y las facultades de control empresarial”, Revista de Jurisprudencia Laboral, núm. 4/2022, en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2022-00000001804, que también pueden consultarse en VV.AA.: Anuario*

- 2022 de Jurisprudencia Laboral (Estudio de 100 casos relevantes), Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2023, p. 381.
2. ^ CASTRO ARGÜELLES, María Antonia: “Las dificultades de contradicción en asuntos relativos a la extinción del contrato de trabajo”, en VV.AA. (GARGÍA MÚRICA, Joaquín [Dir.]): *El recurso de casación para unificación de doctrina en el orden social de la jurisdicción*, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2020, p. 250.
 3. ^ Dispone así el precepto: “1. El recurso de casación podrá ser admitido a trámite cuando, invocada una concreta infracción del ordenamiento jurídico, tanto procesal como sustantiva, o de la jurisprudencia, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo estime que el recurso presenta interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia. 2. El Tribunal de casación podrá apreciar que existe interés casacional objetivo, motivándolo expresamente en el auto de admisión, cuando, entre otras circunstancias, la resolución que se impugna:a) Fije, ante cuestiones sustancialmente iguales, una interpretación de las normas de Derecho estatal o de la Unión Europea en las que se fundamenta el fallo contradictoria con la que otros órganos jurisdiccionales hayan establecido.b) Siente una doctrina sobre dichas normas que pueda ser gravemente dañosa para los intereses generales.c) Afecte a un gran número de situaciones, bien en sí misma o por trascender del caso objeto del proceso.d) Resuelva un debate que haya versado sobre la validez constitucional de una norma con rango de ley, sin que la improcedencia de plantear la pertinente cuestión de inconstitucionalidad aparezca suficientemente esclarecida.e) Interprete y aplique aparentemente con error y como fundamento de su decisión una doctrina constitucional.f) Interprete y aplique el Derecho de la Unión Europea en contradicción aparente con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia o en supuestos en que aun pueda ser exigible la intervención de éste a título prejudicial.g) Resuelva un proceso en que se impugnó, directa o indirectamente, una disposición de carácter general.h) Resuelva un proceso en que lo impugnado fue un convenio celebrado entre Administraciones públicas.i) Haya sido dictada en el procedimiento especial de protección de derechos fundamentales.3. Se presumirá que existe interés casacional objetivo:a) Cuando en la resolución impugnada se hayan aplicado normas en las que se sustente la razón de decidir sobre las que no exista jurisprudencia.b) Cuando dicha resolución se aparte de la jurisprudencia existente de modo deliberado por considerarla errónea o de modo inmotivado pese a haber sido citada en el debate o ser doctrina asentada.c) Cuando la sentencia recurrida declare nula una disposición de carácter general, salvo que esta, con toda evidencia, carezca de trascendencia suficiente.d) Cuando resuelva recursos contra actos o disposiciones de los organismos reguladores o de supervisión o agencias estatales cuyo enjuiciamiento corresponde a la Sala de lo Contencioso-administrativo de la Audiencia Nacional.e) Cuando resuelva recursos contra actos o disposiciones de los Gobiernos o Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas.No obstante, en los supuestos referidos en las letras a), d) y e) el recurso podrá inadmitirse por auto motivado cuando el Tribunal aprecie que el asunto carece manifiestamente de interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia”.