



Roj: **STS 2912/2018 - ECLI:ES:TS:2018:2912**

Id Cendoj: **28079140012018100661**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/06/2018**

Nº de Recurso: **142/2017**

Nº de Resolución: **686/2018**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ MU 287/2016,**  
**STS 2912/2018**

CASACION núm.: 142/2017

Ponente: Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Rosa Maria Viroles Piñol

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

#### **TRIBUNAL SUPREMO**

##### **Sala de lo Social**

##### **Sentencia núm. 686/2018**

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D.<sup>a</sup>. Rosa Maria Viroles Piñol

D.<sup>a</sup>. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

En Madrid, a 27 de junio de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, representada y asistida por el letrado de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, contra la sentencia dictada el 8 de febrero de 2016, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el procedimiento nº 10/2015, en actuaciones seguidas en virtud de demanda a instancia de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia contra Instalaciones Inabensa, S.A., D. Juan María, D. Juan Alberto, D. Carlos Jesús, D. Pedro Miguel y D. Marco Antonio, sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de recurrido la empresa Instalaciones Inabensa, S.A. representada y asistida por el letrado D. Antonio Polo Guerrero.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.<sup>a</sup> Rosa Maria Viroles Piñol.

#### **ANTECEDENTES DE HECHO**



**PRIMERO.-** Por la representación de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se presentó demanda de oficio de conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dicte sentencia por la que se declare: «la nulidad del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas, debido a la posible existencia de fraude de ley y abuso de derecho en la conclusión del mismo.»

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 8 de febrero de 2016 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en la que consta el siguiente fallo: «Que debemos estimar y estimamos que concurre caducidad de la acción y, sin entrar en el fondo del asunto, absolvemos la instancia.»

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- En fecha 14-7-2105, se comunicó por la empresa demandada a la Dirección General de Trabajo el inicio del procedimiento para suspender los contratos de 5 de los 11 trabajadores de la empresa, por causas productivas y organizativas.

SEGUNDO.- El 3-8-2015 se emitió el preceptivo informe por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

TERCERO.- El 21-10-2015 se emitió informe en sentido favorable a la interposición de la demanda.

CUARTO.- El 15-12-2015 se presentó la demanda, en la que se pide la nulidad del acuerdo alcanzado por fraude de ley

QUINTO.- Dicho acuerdo contemplaba la posible suspensión de las relaciones laborales de 1-8-2015 a 31-7-2015.

SEXTO.- La empresa había instado un expediente con la misma finalidad en Valencia, ya que tiene centros de trabajos en distintas Comunidades Autónomas.

SÉPTIMO.- Se aduce que la Autoridad Laboral competente no es la autonómica sino la nacional.

OCTAVO.- Se aduce que no se negoció de buena fe.»

**QUINTO.-** Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, de la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, siendo admitido a trámite por esta Sala.

**SEXTO.-** Impugnado el recurso por la parte personada, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruida la Excma. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 27 de junio de 2018, en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. Por el Letrado de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia se formula demanda de Conflicto Colectivo frente a la empresa INSTALACIONES INABENSA S.A., D. Juan María , D. Carlos Jesús , D. Pedro Miguel , D. Juan Alberto y D. Marco Antonio , en la que se interesaba la nulidad del acuerdo alcanzado sobre suspensión de las relaciones laborales.

2.- La sentencia de instancia, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 8 de febrero de 2016 (núm. 60/2016 ), dictada en el procedimiento 10/2015, aprecia la caducidad de la acción planteada por parte de la Autoridad Laboral a través de la modalidad procesal del procedimiento de oficio del art. 148 b) LRJS ., y sin entrar en el fondo del asunto, absuelve la instancia.

Sostiene la Sala de Murcia que dicha impugnación de oficio está sometida al plazo de caducidad de 20 días y que, " considera que media caducidad de la acción, teniendo en cuenta que pasaron más de veinte días desde que se notificó a la Autoridad Laboral la decisión empresarial de suspender las relaciones laborales, que debe considerarse el dies a quo, a efectos de cómputo, pues el artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores previene que el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión, que es el momento a partir del cual cualquiera de estos actores puede accionar, pues es cuando la Autoridad Laboral debe conocer la existencia de la notificación a los trabajadores, sin perjuicio de que el cómputo del plazo deba tener en cuenta su posible suspensión por las causas legales derivadas del propio procedimiento legal, o de que, en casos excepcionales, pueda operar otra fecha de comienzo del mismo. Excepcionalidad que no se



advierte en este caso, pues el informe complementario no tiene un contenido que altere los términos de dicho cómputo. Ello impide entrar a conocer del fondo del asunto, pues media caducidad."

3.- Nos encontramos ante el supuesto al que se refiere el art. 47.1 del Estatuto de los trabajadores (ET), en cuyo penúltimo párrafo se permite que la decisión empresarial de suspensión de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción pueda ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación de desempleo «cuando aquélla pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo».

**SEGUNDO.-** 1.- Frente a dicha sentencia se alza en casación ordinaria la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia mediante tres motivos que ampara en el apartado e) del art. 207 LRJS . en los que denuncia la falta de aplicación del art. 148.b) de la LRJS y errónea interpretación y aplicación de los arts. 47.1 pfo. 9 ET (en su redacción anterior a la Ley 1/2014), 59 apartados 3, 4 y 5 ET, arts. 138 y 43 de la LRJS ; arts. 9.3 CE , 74 LRJS y 1 LEC ; y art. 24.1 CE . Termina la recurrente suplicando que se revoque la sentencia recurrida, se desestime la excepción de caducidad de la acción, y se ordene la retroacción de las actuaciones al momento anterior para que por la Sala de instancia se dicte nueva sentencia resolviendo sobre el fondo del asunto.

2. El recurso es impugnado por la empresa "Instalaciones Inabensa SA", interesando la desestimación del recurso y confirmación de la sentencia recurrida.

3.- El Ministerio Fiscal ha emitido informe en el que interesa se desestime el recurso, de acuerdo con la consolidada doctrina de esta Sala IV/TS, que refiere en el mismo.

**TERCERO.-** 1. Sostiene en definitiva la parte recurrente que la posibilidad de interponer demanda de oficio en los términos del art. 148 b) LRJS , lesiona el derecho a la tutela judicial efectiva, "no solo por haber privado a la Autoridad Laboral de una resolución que resuelva el fondo del asunto al estimar una excepción de caducidad de la acción no prevista legalmente sino porque, además, de su incorrecta aplicación (...) se impone un requisito procesal de imposible cumplimiento para la Autoridad Laboral, a saber, la presentación de la demanda por esta dentro del plazo de caducidad (20 días) a contar desde que se notificó a dicha Autoridad Laboral la decisión empresarial de suspender los contratos de los trabajadores".

La cuestión aquí planteada, ha sido resuelta por esta Sala IV/ TS en sentencia, entre otras, de 21 de junio de 2017 -Pleno- (rco. 153/2016 ), señalando que:

"La solución a la controversia sobre el sometimiento de la autoridad laboral a un plazo de caducidad plantea dos aspectos distintos, que obligan a este órgano judicial - consciente de las dificultades con las que se enfrentan los Tribunales Superiores de Justicia en este materia- a efectuar un análisis lo más transversal posible de nuestro Ordenamiento jurídico, a fin de dotarlo de la coherencia necesaria que permita dar la respuesta a la que nuestra función juzgar obliga.

3. El primero de los problemas es el de determinar si estamos ante una acción sujeta a caducidad, para dilucidar después cuál deba ser el día inicial del cómputo del plazo. Lo cierto es que nuestro ordenamiento jurídico no contiene mención expresa alguna al respecto. Ni se fija tal requisito temporal en el art. 148 b) LRJS , ni lo hacen tampoco las demás reglas para el ejercicio de la acción, que se contienen en el último párrafo del art. 148 y en el art. 149 LRJS .

Tampoco el art. 124 LRJS -respecto del despido colectivo-, ni el art. 138 LRJS -que regula la modalidad procesal sobre suspensión del contrato y reducción de jornada- incluyen referencia a la obligación de la autoridad laboral de accionar en un determinado periodo de tiempo. Ello es particularmente extraño en el caso del primero de tales preceptos que expresamente recoge en su apartado 7 la eventualidad de la demanda de la autoridad laboral y, no obstante, olvida coordinarla como sí se hace respecto a las otras posibilidades de impugnación de la decisión o acuerdo extintivo -así sucede con las acciones individuales y con la llamada acción de "jactancia" del empresario-

Pese a ello, la Sala de instancia acude a estas dos modalidades procesales citadas para entender que, si la impugnación del despido colectivo y la de la suspensión del contrato por parte de los sujetos legitimados están sometidas a plazo de caducidad, también debe estarlo la impugnación por parte de la autoridad laboral.

4. Ciertamente, resulta cuando menos sorprendente que el legislador omita el requisito del plazo para el ejercicio de la acción en unas materias cuyo tratamiento procesal está regido por el principio de celeridad ( art. 124.6 y 138.1 LRJS ). No obstante, cabe entender que la omisión es meramente formal y que, en todo caso, no puede entenderse que la facultad conferida a la autoridad laboral pueda ser ejercitada en cualquier momento, ni siquiera que pueda regirse por el criterio genérico de la prescripción de las acciones de contenido laboral.



Si analizamos la regulación del procedimiento de impugnación del despido colectivo, observamos que las diversas posibilidades de impugnación de la decisión empresarial -con o sin acuerdo- están conectadas entre sí, precisamente en atención al juego de los distintos plazos de caducidad de la acción (de 20 días), de suerte que, para poder coordinar las diversas vías en atención a los distintos sujetos legitimados, bien colectiva, bien individualmente -incluida la demanda de la propia empresa-, se parte de esa regla de caducidad y de la necesidad de precisar los motivos para la suspensión de las demás acciones y el momento en que arranca la posibilidad de acceso a la acción del art. 124 LRJS .

Precisamente, el apartado 7 del art. 124 LRJS dispone que: «Si una vez iniciado el proceso por los representantes de los trabajadores se plantease demanda de oficio de conformidad con lo previsto en el artículo 148.b) de esta Ley , se suspenderá ésta hasta la resolución de aquél. En este supuesto, la autoridad laboral estará legitimada para ser parte en el proceso incoado por los representantes de los trabajadores o por el empresario. La sentencia, una vez firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso de oficio pendiente de resolución».

De ello se colige que el procedimiento de oficio está condicionado al de impugnación del despido colectivo, siendo la sentencia de éste la que produce el efecto de cosa juzgada sobre aquél.

Algo similar cabe decir de la modalidad del art. 138 LRJS , sujeta asimismo a la caducidad de 20 días y susceptible de abordarse con alcance individual o colectivo. Precisamente, por esa necesidad de conexión, se ha aceptado por la doctrina de esta Sala IV del Tribunal Supremo que el plazo sea también aplicable a los conflictos colectivos, que impugnan modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, pese a que no se indica en el art. 160 LRJS ( STS/4ª de 9 diciembre 2013, rec. 85/2013 ).

TERCERO.- 1. Sucede, además, que en el caso de la suspensión de contratos o reducción de jornada, el empresario está obligado a seguir el trámite que se indica en los arts. 47.1 ET y 16 y ss. del RD 1483/2012, de 29 de octubre , que aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Ello implica la comunicación a la autoridad laboral del inicio del periodo de consultas, la cual, a su vez, debe dar traslado de la misma a la Entidad gestora de las prestaciones de desempleo y recabar informe de la Inspección de Trabajo. Asimismo, el empresario ha de comunicar a la autoridad laboral la finalización del periodo de consultas y su resultado, en los términos del art. 20.6 del Reglamento, lo cual será igualmente trasladado a la entidad gestora de las prestaciones de desempleo «haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación» (art. 20.8).

2. Hemos sostenido que el inicio del plazo de caducidad se produce en el momento en que la empresa comunica la decisión a la representación de los trabajadores ( STS/4ª de 15 septiembre 2014, rec. 290/2013 ); y, a la luz de los preceptos citados, no cabe negar que la autoridad laboral -así como la Entidad gestora de las prestaciones de desempleo- se halla en la misma posición, en cuanto al alcance de la información a su disposición, que dicha representación social.

3. Esa vinculación nos lleva necesariamente a exigir también la misma garantía de seguridad jurídica que surge de la perentoriedad de la impugnación de la decisión, predicable en todo caso. Sostener que la autoridad laboral no está limitada temporalmente para ejercitar la acción del art. 148 b) LRJS supondría poner en riesgo la efectividad de tal seguridad y generaría una incertidumbre para los afectados que no resulta jurídicamente admisible. Por ello, una interpretación sistemática y homogeneizadora del régimen de impugnación de estos procesos colectivos de flexibilidad interna o de despido colectivo nos debe conducir a entender aplicable el mismo plazo de caducidad de 20 días señalado con carácter general para cualquier tipo de acción destinada a contrarrestar este tipo de medidas del empresario (sean unilaterales o adoptadas tras el pacto), sin distinción alguna para el caso de que la impugnación provenga de la autoridad laboral en alguna de las dos facultades conferidas por el citado art. 148 b) LRJS .

Este criterio es análogo al que aplicábamos en la STS/4ª de 12 julio 2004 (rcud. 2756/2003 ), reiterada por las STS/4ª de 21 de octubre de 2004 (rcud. 4567/2003 ) y 25 octubre 2005 (rcud. 3078/2004), en donde se suscitaba la prescripción de la demanda de oficio en relación con el supuesto del apartado d) del art. 148 LRJS (allí, art. 149 LPL ). Sostuvimos entonces que, a falta de norma específica, debía tenerse en cuenta que la demanda de oficio tiene la función de ser el presupuesto de la aplicación de normas sancionadoras, por lo que deben aplicarse los plazos de prescripción y caducidad correspondientes a la conducta que se pretende sancionar."

**CUARTO.-** 1. Doctrina de aplicación al supuesto enjuiciado atendiendo a las circunstancias fácticas concurrentes. Afirmado el sometimiento de la parte actora al plazo de caducidad de 20 días para la interposición de la demanda de oficio, la respuesta al recurso pasa por examinar cuál deba de ser el día de inicio del cómputo del plazo de caducidad. La Administración actora rechaza la caducidad fundándose en el principio de legalidad y en el art. 24 CE .



2. Las dificultades observadas con anterioridad a la hora de dilucidar si la demanda de oficio estaba sometida al plazo de caducidad se incrementan aquí debido a la ya advertida nula concreción del legislador al respecto.

Y, como señala esta Sala en la STS/IV antes referida, "Partiendo de la sujeción al citado plazo, hemos de entender que el mismo no puede comenzar a correr sino a partir del momento en que quien está facultado para la interposición de la demanda posea los elementos mínimos necesarios que le permitan evaluar la oportunidad y conveniencia de hacerlo. Pero, ciertamente, se da, además, la circunstancia de que la acción no nace aquí de una decisión de la propia autoridad laboral -como es el caso del primero de los dos supuestos del art. 148 b) LRJS, esto es, la apreciación de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la adopción de la medida-, sino del necesario informe previo de la entidad gestora de las prestaciones de desempleo.

Este último supuesto exige que sea la citada entidad gestora la que aprecie previamente que la decisión o medida «pudiera tener por objeto la obtención indebida de prestaciones...». Ello supone la imposibilidad para la autoridad laboral de iniciar el procedimiento de oficio por sí misma, como sí sucede en el caso del primero de los supuestos mencionados.

Además, no puede obviarse el papel que el informe de la Inspección de Trabajo puede desempeñar en la toma de conocimiento de las circunstancias de la conclusión del periodo de consultas y de su resultado. Dicho informe de la Inspección de Trabajo no es el que en este caso permite a la autoridad laboral interponer la demanda, pero sí es el núcleo del que se obtengan los elementos que determinan el posicionamiento del SPEE y éste, a su vez, determina la actuación iniciática procesal para la autoridad laboral. Así se desprende de los arts. 11.4 y 22 del Reglamento donde expresamente se señala que uno de los extremos de dicho informe pueda ser la consideración de que «el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores», lo que se hará constar en el informe «para su valoración por la entidad gestora de las prestaciones por desempleo». Este particularísimo mecanismo de obtención de la información necesaria para el ejercicio de la acción, que pasa por dos requisitos previos -el informe de la Inspección y la petición del SPEE-, sitúa las posibilidades reales de tal ejercicio en el momento en que el SPEE efectúa la petición, pero, a la vez, delimita el momento a partir del cual dicha Entidad Gestora puede poner en marcha el mecanismo de la impugnación ya que su actuación sólo resulta posible tras la emisión del indicado informe de la Inspección.

3. Ahora bien, como hemos afirmado, la salvaguarda de la seguridad jurídica de los afectados debe regir el análisis de la facultad de impugnación del acuerdo o la decisión empresarial y, además, constituye el elemento esencial para la afirmación de que la acción de oficio está sometida también al plazo de caducidad. Por ello, resultaría tal finalidad completamente anulada si, a su vez, no se delimitara el plazo para que la Entidad Gestora reaccione y se permitiera que el cumplimiento de su obligación de efectuar la petición a la autoridad laboral pudiere llevarse a cabo en cualquier momento que considerara oportuno. El respeto escrupuloso de los principios de legalidad y seguridad jurídica garantizados por el art. 9 de la Constitución exige la razonable equiparación de la solución que el legislador atribuye a todas las impugnaciones de las decisiones de carácter colectivo a las que se refiere el art. 148 b) LRJS.

Advertíamos antes de las dificultades provocadas por la incomprensible falta de precisión normativa al respecto y ponemos ahora de relieve la necesidad de que la Sala utilice los mismos mecanismos de hermenéutica para concluir que la totalidad de los instrumentos de impugnación de los acuerdos y decisiones en las materias relacionadas con los arts. 51 y 47 ET precisan del mismo tratamiento en cuanto a este aspecto relacionado con el plazo de caducidad. Por ello, siguiendo la máxima de que el *dies a quo* solo puede fijarse en el momento en que quien ejercita la acción pudo ejercitarla habrá de exigirse también que quien, como en el caso de la Entidad Gestora de desempleo, es el único facultado para excitar ese ejercicio de la acción haga uso de tal facultad dentro de idéntico plazo, contado a partir del momento en que pudo hacerlo. Ello significa que el SPEE disponía de 20 días desde que pudo poner en marcha su potestad de informe, por poseer los elementos necesarios para el conocimiento de la situación de la que extrae su sospecha. En el presente caso, consta que tuvo conocimiento del informe de la Inspección - emitido, a su vez, dentro del plazo reglamentario- y no hay otros datos que permitan suponer que la información relevante pudiera haberse extraído de las comunicaciones previas de la autoridad laboral. Por tanto, es la actuación en plazo del propio SPEE la única que permitía, a su vez, empezar a contar el plazo para la autoridad laboral, pues éste, como ya hemos apuntado, arrancará en el momento en que el SPEE le comunica su informe y petición."

En el presente caso resulta del relato de hechos probados que: 1º) en fecha 14 de mayo de 2015, se comunicó por la empresa demandada a la Dirección General de Trabajo el inicio del procedimiento para suspender los contratos de 5 de los 11 trabajadores de la empresa por causas productivas y organizativas; 2º) La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió informe el 03/08/2015; 3º) El 21/10/2015 se emitió informe favorable a la interposición de la demanda; 4º) El 15/12/2015 se presentó demanda, en la que se solicita la nulidad del acuerdo alcanzado por fraude de ley; en dicha fecha había transcurrido con creces el plazo de caducidad, que en este caso se rige por lo dispuesto en el art. 43.4 LRJS. De ahí que, al interponerse la demanda el 15 de



diciembre de 2015, se había superado ya la facultad de impugnación, pues estamos ante un peculiar supuesto de necesaria coordinación de dos órganos administrativos a los que, si bien nos parece oportuno no aplicar el plazo desde el mismo momento, no puede excluirse de la obligación de actuar dentro del mismo para el ejercicio de sus respectivas potestades.

Como también señala esta Sala IV/TS en la referida sentencia: "Es consciente esta Sala de que el ejercicio de la acción en estos casos exige la intervención de dos Administraciones distintas, al haber limitado el legislador la legitimación únicamente de la autoridad laboral - enmarcada, frecuentemente, en la Administración Autonómica- y, a la vez, imponerle a ésta que necesariamente exista un previo informe de la Entidad Gestora - dentro de la Administración Estatal-. Tal difícil y complejo mecanismo pudiera haberse evitado de haber atribuido a esta última la legitimación para accionar en este segundo supuesto del art. 148 b) LRJS , habida cuenta del objeto de la pretensión y de la exclusividad de sus competencias en materia prestacional, en la misma línea que se ha interpretado el apartado a) del art. 148 LRJS respecto de la Tesorería General de la Seguridad Social ( STS/4ª de 1 de marzo de 2017, rcud. 1172/2015 ). La actual dicción del precepto que ahora resulta aplicable no permite atribuir al SPEE dicha legitimación, mas ello no puede justificar que la potestad que sí se le reconoce de incitar a la autoridad laboral -mediante una actividad que, además, no es resolutoria, sino de mero informe-, permanezca ajena a los requisitos de seguridad jurídica de la acción. A dicha potestad y función de informe previo han de aplicarse en todo caso los principios generales de los arts. 3 y 4 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (aplicable al caso) y, muy en particular, los que rigen las relaciones entre Administraciones.

3. Por todo ello, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, procede desestimar el recurso interpuesto por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Dirección General de Relaciones Laborales) y confirmar la sentencia de instancia. De conformidad con lo dispuesto en el art. 235.1 LRJS , no procede la imposición de costas.

## FALLO

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

1º.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (Dirección General de Relaciones Laborales) contra la sentencia dictada el 8 de febrero de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en autos núm. 10/2015 , seguidos a instancias de la Dirección General de Relaciones Laborales frente la empresa Instalaciones Inabensa SA, D. Juan María , D. Carlos Jesús , D. Pedro Miguel , D. Juan Alberto y D. Marco Antonio .

2º.- Confirmamos la sentencia recurrida.

3º.- No procede la imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.