

Id Cendoj: 28079140012009100449  
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social  
Sede: Madrid  
Sección: 1  
Nº de Recurso: 44/2007  
Nº de Resolución:  
Procedimiento: Casación  
Ponente: JOSE MANUEL LOPEZ GARCIA DE LA SERRANA  
Tipo de Resolución: Sentencia

#### Resumen:

Licencias y permisos. Por de parientes. Partos. Convenio Colectivo de Grandes Almacenes. Los partos en que exista de la parturienta dan derecho a licencia a los familiares dentro del segundo grado por consanguinidad y afinidad, aunque se trate de un parto normal y sin complicaciones, otra interpretación sería discriminatoria para la mujer y contraria a lo dispuesto en el art. 8 L.O. 3/2007.

### **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a veintitrés de Abril de dos mil nueve

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de Casación interpuesto por el Procurador Don José Manuel Villasante García, en nombre y representación de ASOCIACIÓN NACIONAL DE GRANDES EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN (ANGED) y por el Letrado Don José Manuel Copa Martínez en nombre y representación de ALCAMPO S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 22 de enero de 2007, en actuaciones nº 177/06 seguidas en virtud de demanda a instancia de la FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FETCJTJ-UGT) contra ASOCIACIÓN NACIONAL DE GRANDES EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN (ANGED), FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO), COMITÉ INTERCENTROS DE ALCAMPO S.A., sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Han comparecido en concepto de recurrido FEDERACIÓN DE COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS representado por el Letrado Don Angel Martín Aguado, FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO) representado por la Letrada Doña Ana Belén Gutiérrez Terrazas, FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERIA, TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FETCJTJ-UGT) representado por el Letrado Don Carlos Slepoy Prada.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana,

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** Por la representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERIA, TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES se planteó demanda de Conflicto Colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimaron de aplicación se terminó por suplicar se dictara sentencia por la que se condene a la empresa Alcampo S.A. a reconocer que, el derecho de los trabajadores a disfrutar de licencia retribuida en caso de de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que establecen, tanto el *art. 37.3.b) del E.T.* como el *art. 38.c) del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes*, debe ser concedido por la empresa sin más condicionamiento que la justificación de la siendo irrelevante el motivo de la misma, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en Acta. Recibido el pleito a prueba se

practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** Con fecha 22 de enero de 2007 se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la que consta el siguiente fallo: " 1º Que debemos estimar y estimamos la demanda presentada por el Sr. Letrado D. Andrés López Rodríguez, actuando en nombre y representación de la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores, a la que se adhirieron la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras y la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio, contra la empresa Alcampo, S.A. y, en su consecuencia, debemos declarar y declaramos el derecho de los trabajadores de dicha empresa Alcampo, S.A. a disfrutar de la licencia retribuida en caso de de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad, *ex artículos 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores de 24 de marzo de 1995 y ex artículo 38.C del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes* actualmente vigente, sin más condicionamiento que la justificación de la en sí de tales parientes, siendo en todo caso irrelevante el motivo de dicha , declaración en la que expresamente condenamos, como debemos, a la empresa Alcampo, S.A., la cual estará y pasará por ella cumpliéndola en sus justos límites. Con independencia de los efectos que sobre ellos tenga, a estar y pasar por tal declaración condenamos igualmente a la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución y al Comité Intercentros de la empresa Alcampo, S.A."

**CUARTO.-** En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: **1º.-** El presente conflicto colectivo afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios para la empresa Alcampo S.A. en los diferentes centros de trabajo que la misma tiene establecidos en todo el territorio nacional. **2º.-** Mediante resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 11 de abril de 2006 se ordenó el registro, inscripción y depósito del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, suscrito entre la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, FASGA y FETICO en fecha 27 de febrero de 2006, siendo publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 27 de abril de 2006, y teniendo vigencia a partir del día siguiente a su firma y hasta el día 31 de diciembre de 2008. 2- Dentro del Título I, relativo a "...derechos individuales...", Capítulo V, referente a "...tiempo de trabajo...", Sección 4ª, correspondiente a "...licencias y excedencias...", el *artículo 38* , titulado "...licencias retribuidas...", del mencionado convenio dice lo siguiente: "...El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo, más los complementos personales por los motivos y el tiempo siguiente: C. Dos días por accidente grave u de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días...". **3º.-** 1- Alcampo, con la salvedad que acto seguido se señala [en el punto 2 de este tercer ordinal], no niega a sus empleados el permiso o licencia retribuidos por de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, bastándole como justificante del mismo la acreditación del hecho en sí de tal , y sin exigir la motivación o razón sanitaria concreta de ésta, incluso en los supuestos en los que tal motivación o razón de la vengada derivada de un parto no natural, distócico o sanitariamente problemático [p.ej.: cesáreas]. 2- No obstante, Alcampo sí considera injustificado el que uno de sus empleados utilice tal permiso en los supuestos en los que la razón de la derive de la que comporta un parto natural, normal o sin problemas, denegándose, en consecuencia, a aquel de sus empleados que sea el padre del nacido por disfrutar dicho empleado de los permisos *ex artículos 38.D y 38.H.1* convencionales, y denegándose, también y en consecuencia, a aquellos de sus empleados que resulten ser parientes de la madre hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad por entender que la que conlleva un parto natural, normal o sin problemas no queda incluida en el *artículo 38.C* convencional. Por tanto, en los supuestos en los cuales la acreditación de la de una mujer [pariente del empleado solicitante del permiso por de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad] venga dada por la justificación que de tal expida una maternidad, un hospital o clínica maternales u otra institución sanitaria similar, Alcampo sí pregunta al antedicho empleado si la razón de tal ha venido dada por un parto natural, normal o sin problemas, denegando tal permiso en los casos en los que la respuesta es positiva [es decir: ha sido un parto natural, normal y sin problemas], y concediendo tal permiso en los supuestos en los que la respuesta es negativa [es decir: ha sido un parto no natural, distócico o sanitariamente problemático]. **4º.-** Respecto de la presente litis se han agotado todas las posibilidades, obligatorias o no, de solución extrajudicial, sin que llegaran las partes a avenencia, habiéndose tratado, también sin alcanzar sobre ello un acuerdo interpretativo, la cuestión litigiosa en la reunión del día 24 de julio de 2006 de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes anteriormente referenciado en los siguientes términos: "...Se plantea una interpretación del *artículo 38.c) del Convenio* sin relacionarlo con el resto de los artículos del mismo por lo que, tras un debate, la Comisión entiende que no se trata de una interpretación del Convenio Colectivo sino del *artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores* , siendo en consecuencia competentes para su esclarecimiento los Tribunales de lo Social...". **5º.-** Se dan por íntegramente reproducidos cuantos documentos han sido, directa o indirectamente, señalados o aludidos en los anteriores ordinales."

**QUINTO.-** Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de

ALCAMPO S.A. y de ASOCIACIÓN NACIONAL DE GRANDES EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN (ANGED).

**SEXTO.-** Impugnado el recurso por las partes personadas y evacuado el traslado conferido por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar IMPROCEDENTE el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 16 de abril de 2009, en que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** La principal cuestión planteada en el presente recurso de casación ordinaria, consiste en interpretar el *artículo 38.C del Convenio Colectivo Nacional de Grandes Almacenes, publicado en B.O.E. de 27 de abril de 2006*. En tal norma convencional se establece: "El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el Salario Base de Grupo, más los complementos personales por los motivos siguientes: ...C. Dos días por accidente grave u de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. D. Tres días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 300 kilómetros por trayecto al efecto, el plazo será de cinco días.

El problema concreto era determinar que debía entenderse por y si los partos "naturales" estaban comprendidos en esa expresión o la misma abarcaba sólo a los "problemáticos". La sentencia recurrida ha estimado que a la licencia de dos días del apartado C del citado *artículo 38 tienen derecho los parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad siempre que exista*, sin que vengan obligados, además, a justificar las razones de la , ya que, el Convenio no precisa acreditar otros requisitos, aparte que, al exigirse otro tipo de datos, se estaría violando el derecho a la intimidad y a la protección de datos personales.

Contra el anterior pronunciamiento han recurrido en casación la empresa demandada y la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), entidad patronal que negoció el Convenio Colectivo a interpretar. La empresa ha planteado un sólo motivo del recurso, sustancialmente idéntico al primero de los dos que plantea la otra recurrente, lo que permite hacer un examen conjunto de esos motivos similares.

**SEGUNDO.-** 1. El único motivo del recurso de la empresa y el primero de ANGED alegan, al amparo del *artículo 205-e) de la Ley de Procedimiento Laboral*, la infracción de lo dispuesto en los *artículos 38, apartados C y D, del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes* en relación con lo dispuesto en los *artículos 37-3-b) del Estatuto de los Trabajadores y 3 del Código Civil. Sostienen las recurrentes, esencialmente, que la norma distingue y regula de forma diferente dos supuestos: la licencia por de parientes motivada por enfermedad grave y la licencia por el "nacimiento de hijo", expresión que abarcaría los supuestos de "maternidad" y la consiguiente para dar a luz. Consecuentemente, mantienen que el apartado D. de la norma convencional cuestionada concede una licencia de tres días por "nacimiento de hijo" al padre pero no a los demás parientes, mientras que en el apartado C. se conceden dos días de licencia en los casos de accidente grave o de de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad no contemplados en el apartado siguiente. Por ello, en los casos de por parto los parientes no tendrían derecho a licencia en los casos de alumbramiento natural y si en los supuestos de partos con complicaciones que requieran tratamiento médico-hospitalario, según la empresa que tiene un criterio más amplio que la asociación patronal, quien, incluso, excluye de licencia los supuestos de cesárea, al entender que el permiso por "nacimiento de hijo" es para el padre y no para otros parientes y que el parto por cesárea es un parto natural provocado, lo que conllevaría que la de la parturienta sólo diera derecho a licencia a los parientes en los casos de otro tipo de complicaciones.*

2. El examen de la cuestión requiere en primer lugar señalar que el *artículo 38 del Convenio Colectivo* de aplicación tiene su antecedente normativo en el *artículo 37-3-b) del Estatuto de los Trabajadores*, norma de derecho necesario cuyo contenido debe respetar el Convenio que puede, consiguientemente, mejorar los derechos reconocidos por ella, pero no restringirlos o limitarlos. Así se deriva de lo dispuesto en los *artículos 3-3 y 85-1 del Estatuto de los Trabajadores*, preceptos con base a los que esta Sala ha declarado, reiteradamente, que "la Ley ocupa en la jerarquía normativa una superior posición a la del Convenio Colectivo, razón por la cual éste debe respetar y someterse a lo dispuesto con carácter necesario y por aquella" (en este sentido nuestras sentencias de 7 de abril de 1.995 (Rec. 3263/95), 8 de junio de 1995 (Rec. 3506/94), 2 de octubre de 1.999 (Rec. 2713/97), 18 de enero de 2000 (Rec. 4982/99) y 15 de octubre de 2007 (Rec. 47/2006), entre otras, así como las del Tribunal Constitucional 58/1.985, de 30 de abril, 177/1.988, de 10 de octubre, y 210/1990, de 20 de diciembre, entre otras).

Conviene, por ello, recordar lo dispuesto por el citado *precepto estatutario en la redacción que le dió la Ley 39/1.999, de 5 de noviembre*, sobre conciliación de la vida familiar. Tal precepto, concedía la licencia retribuida con la siguiente redacción: "Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días". Esta redacción fue modificada, nuevamente por la Adicional Undécima de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo*, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que estableció la siguiente: " Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, o intervención quirúrgica sin que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días". Es cierto que la sentencia recurrida se dictó el 22 de enero de 2007, antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, pero no lo es menos que, conforme al *artículo 3-1 del Código Civil*, las leyes deben interpretarse en atención a la realidad social del tiempo en el que se aplican, a su espíritu y finalidad, lo que obliga a tener en cuenta la realidad social existente al tiempo de dictarse la sentencia, realidad de la que se hace eco la *Ley 3/2007*. Además, aparte que la redacción del citado artículo 37-3 -b) no ha experimentado una modificación sustancial, ya que, se han conservado los derechos que reconocía y se ha añadido una mejora o matizado que es un supuesto grave el de la intervención quirúrgica sin, resulta que lo relevante es que nos encontramos ante una norma de derecho necesario que establece unos mínimos que el Convenio Colectivo debe respetar a partir de su vigencia, lo que obliga a tenerla en cuenta en la presente litis.

Sentado lo anterior, conviene añadir que el *artículo 37-3-b) del Estatuto de los Trabajadores* tiene por fin facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y especialmente de la mujer trabajadora, para facilitar su acceso y permanencia en el ejercicio de su constitucional derecho al trabajo. En atención a ello y, como desarrollo de acciones positivas a tal efecto, cual ordenan los *artículos 11 y 44 de la Ley Orgánica 3/2007*, debe ser interpretado el precepto estatutario estudiado.

3. A la vista de lo expuesto, sobre la literalidad de la norma a interpretar y sobre los fines perseguidos por la misma, procede rechazar los motivos de los recursos examinados por las siguientes razones:

Primera: Porque es un principio general de derecho el de que "donde la Ley no distingue nosotros tampoco debemos distinguir" y lo cierto es que la Ley y el Convenio sólo hablan de "", sin distinguir entre las causas que la motivan, ni condicionar el disfrute de la licencia a la concurrencia de otro requisito. Consecuentemente, no podemos distinguir la por enfermedad de la por parto. Si hospitalizar es internar a una persona en un hospital para que reciba la asistencia médico-sanitaria que precisa, no cabe duda que ese es el fin del ingreso hospitalario de la mujer que va a dar a luz: recibir la asistencia especializada necesaria para que el parto tenga lugar sin otras complicaciones que las que, normalmente, conlleva y para que las complicaciones puedan combatirse de forma adecuada y rápida en caso de que se presenten, a fin de que en ambos supuestos, la salud de la madre y del hijo corran el mínimo peligro. Hoy día, para lograr una mejor asistencia médico-sanitaria, los partos suelen tener lugar en un centro hospitalario, donde se prestan servicios médico- sanitarios que incluyen, como norma general, la intervención de ginecólogo, de anestesista, de ayudante técnico sanitario y de pediatra que examina y atiende al recién nacido. Si ello es así, aunque es cierto que el parto no merece el calificativo de enfermedad, no lo es menos que, a efectos hospitalarios, el ingreso de la parturienta es como el de cualquier enfermo patológico y tiene por fin la prestación a la misma y al hijo que va a nacer de los servicios hospitalarios precisos en esa situación de riesgo para su vida.

Segunda: Porque de la literalidad del *artículo 37-3-b) del Estatuto de los Trabajadores* se deriva, al emplearse el nexo disyuntivo "u" que se utiliza ante palabras que empiezan por "o" y por "ho", que la Ley usa un nexo alternativo y de contraposición que indica que basta con que concurra una de esas circunstancias para que nazca el derecho, lo que no ocurriría si hubiese usado un nexo copulativo que exigiría la acumulación de requisitos. Por ello, basta con la para que se genere el derecho a la licencia cuestionada, sin que sea precisa la enfermedad más o menos grave de la mujer parturienta. El vigente texto legal acentúa esa solución interpretativa acorde con su tenor literal, al conceder la licencia sin necesidad de, cuando por intervención quirúrgica se precise reposo domiciliario, reposo que siempre necesita la mujer tras el parto, acto que frecuentemente necesita de cirugía menor.

Tercera: Porque esa solución es la más acorde con el espíritu y finalidad de los preceptos analizados. Las normas que regulan la conciliación de la vida familiar de la mujer trabajadora y aquellas otras que incentivan la igualdad de la mujer y el hombre, así como que la promoción laboral de la primera no se vea frustrada en todo o en parte por su sexo, obligan a proteger, especialmente, a la mujer con ocasión de la maternidad. Por ello, no puede hacerse una interpretación restrictiva y en contra del tenor literal de los

preceptos que nos ocupan, ni, menos aún, puede estimarse que el legislador limita los permisos con ocasión del parto a los que disfrute el padre que tiene un hijo. El legislador sabe que el padre puede faltar o estar ausente y que esa falta no libera a la mujer que da a luz de necesitar la ayuda que le pueda proporcionar un familiar próximo. También conoce que no basta con la ayuda de un pariente, sino que a veces deben turnarse varios familiares para atender a la mujer durante todo el día y para cuidar de los otros hijos que pueda tener. Por ello no es de recibo una interpretación que se aparte del tenor literal de la Ley y del espíritu de la misma pretendiendo hacer unas distinciones que sólo perjudican a la madre trabajadora y no a cualquier hombre que es hospitalizado para una intervención quirúrgica de importancia menor. Es cierto que con ello se amplía el número potencial de personas con derecho a licencia retribuida, pero no lo es menos que así lo ha querido el legislador y que no se ofrecen razones para entender el desigual trato que proponen las recurrentes. En efecto, si se aceptaran sus tesis la mujer que da a luz y es hospitalizada sería tratada peyorativamente por razón de sexo: el "test de but for" o de la sustitución lo muestra: si sustituimos a la mujer por un hombre la norma no se aplicará y no se producirá el desigual trato porque la naturaleza impide a los hombres la maternidad. De ahí resulta que la mujer que es hospitalizada para parir sería discriminada por su sexo caso de denegarle la posibilidad de que sus parientes la auxilien sin sufrir merma salarial. Por ello, procede igualmente, rechazar por discriminatoria y contraria al *artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007* la interpretación que las recurrentes propugnan.

Esta Sala no desconoce lo que dijo en su sentencia de 24 de Julio de 2008 (Rec. 456/07 ) y que lo que aquí se concluye lo contradice. Pero esa contradicción es más aparente que real y tiene su justificación. En efecto, en aquella sentencia se interpretaba un Convenio Colectivo distinto que era del año 2001, mientras que aquí se trata de un *Convenio Colectivo del año 2006 y de un Conflicto Colectivo iniciado en noviembre de 2006* , mientras que en nuestra anterior sentencia se trataba de un conflicto individual. Esas diferencias justifican una resolución diferente del problema. No sólo porque el Convenio Colectivo es distinto, sino, principalmente, por la afectación generalizada que tiene este procedimiento que viene a resolver una situación con efecto de futuro y que se plantea poco antes de la entrada en vigor de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo* , norma que se aplicará, necesariamente, a partir de su vigencia. Nuestra sentencia de 24 de julio de 2008 expresamente señaló que esa *Ley 3/2007* no era aplicable al caso individual que resolvía por razones temporales, pero esas razones temporales no pueden jugar en el presente procedimiento de Conflicto Colectivo, en el que se dicta una resolución interpretativa que va a aplicar más a situaciones futuras que pasadas, razones que en todo caso justificarían un cambio de criterio.

**TERCERO.-** La desestimación del anterior motivo de los recursos excusa de analizar el otro motivo del recurso interpuesto por ANGED, el que alega la aplicación indebida de los *artículos 10 y 18 de la Constitución y de la Ley Orgánica 15/1.999, de Protección de Datos de Carácter Personal* . En efecto, si a la licencia se tiene derecho siempre que existe un parto con de un familiar, dentro del segundo grado por consanguinidad o afinidad, resulta innecesario comunicar las características del parto, si ha sido normal o complicado, detalles que no puede reclamar la empresa, quien sólo puede exigir que se justifique la causa de la licencia sin que en el presente caso se haya planteado cuestión alguna sobre la forma de efectuar la justificación. Por ello, no es preciso analizar si la exigencia de esos datos viola la intimidad, por cuánto el disfrute del permiso no obliga a comunicarlos.

**CUARTO.-** Las razones expuestas nos llevan a desestimar los dos recursos con pérdida de los depósitos constituidos para recurrir, cual dispone el *artículo 215 de la Ley de Procedimiento Laboral* .

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

Desestimamos los recursos de casación interpuestos por el Procurador Don José Manuel Villasante García, en nombre y representación de ASOCIACIÓN NACIONAL DE GRANDES EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN (ANGED) y por el Letrado Don José Manuel Copa Martínez en nombre y representación de ALCAMPO S.A., contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 22 de enero de 2007 , en actuaciones nº 177/06 seguidas en virtud de demanda a instancia de la FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FETCHTJ-UGT) contra ASOCIACIÓN NACIONAL DE GRANDES EMPRESAS DE DISTRIBUCIÓN (ANGED), FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS, FEDERACIÓN DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE COMERCIO (FETICO), COMITÉ INTERCENTROS DE ALCAMPO S.A., sobre CONFLICTO COLECTIVO. Sin costas. Se decreta la pérdida de los depósitos constituidos para recurrir a los que se dará el destino legal.

Devuélvase las actuaciones al Organo Jurisdiccional de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

**PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.