

16-10-08

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

SENTENCIA:

Presidente Excmo. Sr. D.: Gonzalo Moliner Tamborero

Fecha Sentencia: 25/09/2008

Recurso Num.: CASACION 109/2007

Fallo/Acuerdo : Sentencia Desestimatoria

Votación: 18/09/2008

Procedencia: AUD.NACIONAL SALA DE LO SOCIAL

Ponente Excmo. Sr. D. Jordi Agustí Juliá

Secretaría de Sala: Ilmo. Sr. D. Julián Pedro González Velasco

Reproducido por: TDE

Nota:

RECURSO DE CASACION ORDINARIO. CONFLICTO COLECTIVO.
EMPRESA CARREFOUR. DESCANSO SEMANAL. INTERPRETACIÓN ART.
32.10 DEL CONVENIO COLECTIVO DE GRANDES ALMACENES. SE
DESESTIMA EL RECURSO.

Recurso Num.: CASACION/109/2007

Ponente Excmo. Sr. D.: Jordi Agustí Juliá

Votación: 18/09/2008

Secretaría de Sala: Ilmo. Sr. D. Julián Pedro González Velasco

**SENTENCIA NUM.:
TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL**

Excmos. Sres.:

**D. Jesús Gullón Rodríguez
D^a. María Milagros Calvo Ibarlucea
D. Luis Fernando de Castro Fernández
D. Jordi Agustí Juliá
D. Juan Francisco García Sánchez**

En la Villa de Madrid, a veinticinco de Septiembre de dos mil ocho.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud de recurso de casación interpuesto por el letrado D. Antonio María de los Mozos Villar, en nombre y representación de CARREFORUR, S.A., contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 8 de mayo de 2007, que resolvió la demanda formulada por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC.OO.) y Federeción Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de Unión General de Trabajadores (FETCHTJ-UGT) a la que se adhirieron en el acto del juicio oral FASGA y FETICO contra la empresa CARREFOUR, S.A., sobre Conflicto Colectivo.

Se han personado ante esta Sala en concepto de recurridos FECOHT-CC.OO.; FASGA y FETCHTJ-UGT, representados, respectivamente por los letrados Srs. Martín Aguado, Caballero Ramos y López Rodríguez.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. **JORDI AGUSTÍ JULIÁ**,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación procesal de la FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERIA Y TURISMO DE COMISIONES OBRERAS (FECOHT-CC.OO), se interpuso demanda de CONFLICTO COLECTIVO, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare "el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo a un descanso semanal de día y medio, real y efectivo, bien por periodos bisemanales: 2 días completos una semana y 1 día completo la semana siguiente y así sucesivamente, o bien, tal como se establece en el sistema segundo previsto en el art. 32.10 del Convenio de aplicación.- Así mismo, se declare el derecho de estos trabajadores al disfrute íntegro de sus descansos diario y semanal, sin que en consecuencia, dichos descansos puedan confundirse o solaparse.- Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dichas declaraciones". Por Otrosí, solicitó el recibimiento del pleito a prueba.

Por auto de fecha 15 de marzo de 2007, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional acordó, acumular a dicha demanda, la de la FEDERACION ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERIA-TURISMO Y JUEGO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FETCHTJ-UGT).

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que las actoras se afirmaron y ratificaron en la demanda y FASGA y FETICO se adhirieron a las demandantes, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, se dictó sentencia con fecha 8 de mayo de 2007, en la que constan los siguientes hechos probados: "Primero.- El presente conflicto afecta a los trabajadores de la empresa Carrefour (unos 11.000) que prestan sus trabajos a turno en 6 días a la semana en centros de trabajo ubicados en distintas poblaciones del territorio nacional.- Segundo.- Los sindicatos promotores de las demandas acumuladas ostentan gran implantación en la empresa y el carácter de mas representativos.- Tercero.- El Convenio de aplicación es el de Grandes Almacenes para los años 2006 a 2008 (B.O.E 27-4-06).- Cuarto.- El personal a turno que presta seis días de trabajo a la semana descansa un día y la mañana del siguiente ó bien, la tarde del anterior , ello salvo la excepción de cómputo bisemanal en cuyo caso descansan un día una semana y dos la siguiente.- Generalmente descansan en domingos y la tarde del sábado o la mañana del lunes.- Quinto.- Se han agotado sendos intentos de conciliación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje con resultado de sin avenencia según actas de fecha 12-2-07.- Con fecha 18-1-07 se sometió la cuestión a debate de la Comisión Mixta del Convenio de Grandes Almacenes, sin resultado positivo.- Se han cumplido las previsiones legales".

CUARTO.- El fallo de dicha sentencia es del siguiente tenor literal: Que estimando las demandas acumuladas de FECOHT-CCOO y de la FEDERACION ESTATAL COMERCIO, HOSTELERIA, TURISMO Y JUEGO DE UGT, a las que se adhirieron FASGA y FETICO contra CARREFOUR SA, en materia de conflicto colectivo, debemos declarar y declaramos el derecho de los trabajadores de tal empresa que prestan servicios a la misma durante seis días a la semana a que el descanso semanal de día y medio no se solape con el descanso diario de 12 horas, ya se haga el cómputo semanal o bisemanal del descanso y debemos condenar y condenamos a dicha empresa a estar y pasar por esta declaración.

QUINTO.- Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación a nombre de CARREFOUR, S.A., y recibidos y admitidos los autos en esta Sala por el Letrado D. Antonio María de los Mozos Villar, se formalizó el recurso, basado en siete motivos: Los tres primeros al amparo del apartado d) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral, por apreciación de la prueba; el cuarto al amparo del apartado b) del artículo 205 de la misma Ley procesal laboral por inadecuación de procedimiento; el quinto de los motivos con el mismo amparo procesal, por aplicación errónea de lo previsto en el artículo 1 del Código Civil, y por aplicación indebida de las reglas previstas en el artículo 3 del Código Civil respecto a los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores; el sexto de los motivos, con el mismo amparo procesal que los anteriores, por inaplicación de lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, y el séptimo de los motivos, también con idéntico amparo procesal, por inaplicación de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores. Terminaba suplicando se dictase sentencia que case y anule la recurrida.

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar procedente el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 18 de septiembre de 2008, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por la FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DEL SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS (FECOHT-CC.OO.), en fecha 16 de febrero de 2007, se interpuso demanda de CONFLICTO COLECTIVO ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra la empresa CARREFOUR, S.A., solicitando se citase a la Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT, a la Federación de Trabajadores Independientes del Comercio (FETICO) y a la Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), e interesando :

"Se dicte sentencia por la que en cumplimiento de las previsiones legales y convencionales en materia de descanso semanal, se declare el derecho de los trabajadores afectados por el presente conflicto a un descanso semanal de día y medio, real y efectivo, bien por períodos bisemanales : 2 días completos una

semana y 1 día completo la semana siguiente y así sucesivamente, o bien, tal como se establece en el sistema segundo previsto en el art. 32.10 del Convenio de aplicación.

Que asimismo, se declare el derecho de estos trabajadores al disfrute íntegro de sus descansos diario y semanal, sin que en consecuencia, dichos descansos puedan confundirse o solaparse.
Condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dichas declaraciones."

SEGUNDO.- Por la FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA-TURISMO Y JUEGO DEL SINDICATO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FETICHTJ-UGT), en fecha 12 de marzo de 2007, se interpuso demanda de CONFLICTO COLECTIVO ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, contra la empresa CARREFOUR, S.A., solicitando se citase a la Federación Estatal de Comercio del Sindicato Comisiones Obreras (CC.OO), a la Federación de Trabajadores Independientes del Comercio (FETICO) y a la Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), e interesando se :

"dicte sentencia por la cual declare el derecho que asiste a los trabajadores de la empresa demandada, que prestan servicios durante seis días a la semana, a que el descanso semanal de día y medio no se solape con el descanso diario 12 horas, ya sea que el cómputo del mismo se haga semanalmente o en forma bisemanal como autoriza el art. 32.10 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, condenando a la misma a estar y pasar por dicha declaración."

TERCERO.- Acordada la acumulación de ambas demandadas, y celebrado el acto del juicio oral en el que la FASGA y FETICO se adhirieron a la demanda, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia con fecha 8 de mayo de 200 (procedimiento 32/200), cuyo fallo es del tenor literal siguiente :

"Que estimando las demandas acumuladas de FECHOHT-CCOO y de la FEDERACIÓN ESTATAL COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE UGT, a las que se adhirieron FASGA y FETICO contra CARREFOUR SA, en materia de conflicto colectivo, debemos declarar y declaramos el derecho de los trabajadores de tal empresa que prestan servicios a la misma durante seis días a la semana a que el descanso semanal de día y medio no se solape con el descanso diario de 12 horas, ya se haga el cómputo semanal o bisemanal del descanso y debemos condenar y condenamos a dicha empresa a estar y pasar por esta declaración."

CUARTO.- Contra dicha sentencia se interpone por CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A., el presente recurso de Casación, basado en siete motivos. Los tres primeros motivos los formula la recurrente con correcto amparo procesal en el apartado d) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral, al objeto de examinar el error cometido en la sentencia en la apreciación de la prueba, interesando distintas adiciones a los hechos tercero y cuarto de los declarados probados en la sentencia de instancia. El

cuarto de los motivos con amparo procesal en el apartado b) del artículo 205 de la misma Ley procesal laboral al objeto de examinar la inadecuación de procedimiento, en relación con los artículos 161, 162.6 y 163.2 del propio texto procesal laboral. El quinto de los motivos con el mismo amparo procesal que el precedente, por aplicación errónea de lo previsto en el artículo 1 del Código Civil, infringiendo lo dispuesto en los números 5 y 7 del mismo y 9.3 de la Constitución Española, y por aplicación indebida de las reglas previstas en el artículo 3 del Código Civil respecto a los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores. El sexto de los motivos, con el mismo amparo procesal que los anteriores, por inaplicación de lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en relación al artículo 37 del mismo y del artículo 32.10 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes y los artículos 17 y 18 de la Directiva 2003/88. Y finalmente, el séptimo de los motivos, también con idéntico amparo procesal, por inaplicación de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación al artículo 37 del mismo y de los artículos 5 y 32 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

QUINTO.- Con carácter previo, por razones de orden lógico procesal y dado que su eventual estimación implicaría que no se entrase en el fondo de la cuestión controvertida, procede examinar en primer lugar el cuarto de los motivos del recurso, mediante el cual, como ya se ha referenciado, la recurrente denuncia la inadecuación de procedimiento en relación con la falta de litisconsorcio pasivo necesario respecto al objeto de la litis, excepción que ya fue alegada en la instancia y rechazada por la sentencia recurrida. Argumenta en esencia la recurrente, que el objeto final de la demanda consiste en obtener una interpretación de los artículos 34 y 37 del Estatuto de los Trabajadores que determine o de lugar a la nulidad de la cláusula del Convenio Colectivo que habilita a trabajar regularmente seis días a la semana y establece unos mecanismos de descansos semanales compensatorios, por lo que el cauce procesal tendría ser el contemplado en el artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, sobre impugnación de convenios colectivo, y por tanto, estar presentes el Ministerio Fiscal y las representaciones de la Comisión Negociadora del Convenio.

Pues bien, este motivo no puede ser acogido, ya que según se desprende de la lectura de los dos escritos de demanda acumuladas, y destaca el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe, en dichos escritos no se plantea petición alguna de nulidad del precepto convencional controvertido -el artículo 32.10 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes- sino que versan sobre la interpretación y aplicación del precepto, lo que es coincidente con el redactado del artículo 151 de la Ley procesal laboral, que regula el proceso de conflicto colectivo.

SEXTO.- A través de los tres primeros motivos del recurso y como también se ha referenciado, la recurrente, interesa la revisión del relato fáctico de la sentencia de instancia, concretamente, de los hechos probados tercero y cuarto. Con respecto al hecho probado tercero, y con invocación del folio 84 de los autos, en donde consta el redactado del artículo 32 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, la recurrente interesa se adicione un nuevo párrafo, para el que propone el siguiente redactado :

"El Convenio recoge en su artículo 32.10 párrafo tercero el régimen de descanso para los trabajadores que presten los servicios regularmente durante 6 días a la semana."

Esta modificación fáctica ha de ser rechazada, pues el redactado propuesto no es coincidente con la redacción del precepto invocado, pero, además, aunque si lo fuera, tampoco procedería su inclusión en el relato fáctico de la sentencia de instancia, ya que como tuvo ocasión de señalar la Sala en su sentencia de 29 de octubre de 2002 (rec. 1244/2001), "sabido es que el contenido de una norma publicada en el BOE está exento de prueba por ser dato conocido por el órgano judicial en virtud del principio «iura novit curia»; de modo que puede la Sala razonar, sobre él sin necesidad de incorporarlo al relato". Ocurre además que carece de toda relevancia para influir -tal como pretende la recurrente- en la apreciación de la inadecuación de procedimiento que ya ha sido desestimada por la Sala.

Y en cuanto al hecho probado cuarto, la recurrente, con invocación de los documentos obrantes a los folios 125 y 136 a 140 y 173 a 455, de los autos, consistentes en cuadros horarios aportados por ambas partes, propone la adición de los dos siguientes párrafos:

"Todos los trabajadores afectados por el conflicto, que se rigen por las modalidades de distribución de jornada y horarios recogidos en el párrafo anterior y en el Hecho declarado Primero, prestan sus trabajo en régimen de jornada continuada".

"Todos los trabajadores afectados por el conflicto, que se rige por las modalidades de distribución de jornada y horarios recogidos en el párrafo anterior y en el Hecho declarado probado Primero, tienen distribuida su jornada laboral de modo y manera que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente transcurre un mínimo de 12 horas."

Ambas modificaciones fácticas han de ser rechazadas como la anterior, pues aparte de ser en gran parte reiterativas, de los cuadros horarios invocados no resultan de forma clara, patente y directa -tal como exige la reiterada y conocida doctrina de esta Sala- los redactados propuestos. Muy al contrario, la recurrente se ve obligada a argumentar profusamente -incluso con argumentos jurídicos- su pretensión, todo lo que pone de manifiesto la falta de idoneidad de dichos documentos para apreciar el error de hecho en la apreciación de la prueba, valorada en su conjunto por el Tribunal de instancia.

SÉPTIMO.- La sentencia recurrida ha estimado las demandas, en las cuales se denuncia "la práctica empresarial consiste en anular de hecho el derecho de los trabajadores que prestan regularmente servicios durante 6 días a la semana, al día y medio de descanso semanal, limitando el disfrute realmente a un solo día al considerar como $\frac{1}{2}$ día de descanso semanal las tardes o mañanas del día anterior al del descanso semanal a pesar de tratarse de días laborales ordinarios, en los que el trabajador ha realizado su jornada de diario completa", declarando en su fallo, como ya se ha señalado : "el

derecho de los trabajadores de tal empresa que prestan servicios a la misma durante seis días a la semana a que el descanso semanal de día y medio no se solape con el descanso diario de 12 horas, ya se haga el cómputo semanal o bisemanal del descanso". Y a la censura jurídica de la sentencia dedica la recurrente tres motivos denunciando las infracciones de las normas y preceptos jurídicos que ya se han referenciado, motivos a los que, dado el tenor de la cuestión controvertida y la reiteración argumental, estima la Sala conveniente abordar conjuntamente.

Fundamentalmente, los preceptos a tener en cuenta son los artículos 34.3 y 37.1 del Estatuto de los Trabajadores –cuya aplicación indebida denuncia la recurrente- y el artículo 32.10 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes. El artículo 34.3 del E.T. establece que : "Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo, doce horas. Por otra parte, el artículo 37.1 del mismo E.T. ordena que "los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo". A su vez, el artículo 32.10 del Convenio Colectivo dispone que : "Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

De conformidad con el artículo 6 del R.D. 1561//1995 el descanso del medio día semanal podrá acumularse en periodos de hasta cuatro semanas o separarse del día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Para los trabajadores que presten los servicios regularmente durante 6 días a la semana el descanso se podrá establecer por alguno de los siguientes sistemas :

Acumulándose cada dos semanas en un día completo, descansándose en semanas alternas dos días, no necesariamente unidos.

Cada dos semanas separando el medio día de una de ellas del día completo y uniéndolo al descanso de la otra semana, disfrutándose en la misma de los dos medios días, uno antes y el otro después del día completo que será preferentemente el domingo."

Pues bien, siendo éstos los preceptos aplicables, contrariamente a lo que se alega en el recurso, no le cabe duda a la Sala que han sido correctamente interpretados y aplicados por la sentencia recurrida al establecer que "el descanso semanal de día y medio no se solape con el descanso diario de 12 horas, ya se haga el cómputo semanal o bisemanal". La recurrente lleva a cabo largas disquisiciones sobre la evolución histórica en nuestro ordenamiento jurídico del "descanso diario" y "descanso semanal, con cita de la Directiva Comunitaria 93/104/CE, de 23 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo del trabajo, de doctrina científica y de jurisprudencia, para justificar que cumple con el derecho positivo español en materia de descanso semanal y combatir la decisión del Tribunal de instancia, afirmando que cumple con creces el día y medio de descanso, y que la tesis de la sentencia recurrida llevaría a una interpretación de los artículos 37 y 34 del Estatuto de los Trabajadores que haría imposible un sistema de trabajo regular de 6 días a la semana. Ahora bien como ya tuvo ocasión de señalar esta Sala en su sentencia de fecha 19 de septiembre de

2003 (recurso casación 6/2003), dictada también en interpretación del propio artículo 32 del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, si bien de apartado distinto, "es doctrina constante de esta Sala que "la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual". Así se han pronunciado las sentencias de 12 de noviembre de 1993, 3 de febrero del 2000, 27 de abril del 2001 y 16 de diciembre del 2002. Debiéndose destacar así mismo que las sentencias de 20 de marzo de 1997 y 16 de diciembre del 2002 han precisado que "en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes". Y no parece discutible, que la interpretación de las disposiciones controvertidas llevada a cabo por la sentencia objeto del presente recurso respeta plenamente las exigencias de la razón y de la lógica.

Pero, es que además, lo resuelto en la sentencia impugnada es acorde con la doctrina de esta Sala –que la resolución recurrida conoce y aplica– sentada en la sentencia de fecha 10 de octubre de 2005 (recurso Casación 155/2004). En esta sentencia, dictada en caso que guarda gran similitud con el aquí enjuiciado, en interpretación de lo citados preceptos estatutarios y de precepto convencional con redactado también muy similar, la Sala, en su fundamento jurídico segundo, razona : *"Y la sentencia de instancia lo que ha ordenado es que para el descanso semanal no puedan computarse las doce horas del descanso diario entre jornadas. Y ello es así y ajustado a Derecho. La empresa pretende omitir el descanso del medio día adicional al del día entero de descanso, mediante el artificio de hacer el cómputo por horas del día y medio día de descanso semanales, de modo que, según su criterio, descansando la noche del sábado y el domingo habría que entrar a trabajar en la mañana del lunes pues desde el fin de la jornada del sábado hasta el inicio de la mañana del lunes habrían transcurrido 36 horas. Pero no es éste el mandato legal que exige el cumplimiento de un día y medio día más de descanso semanal y ese medio día ha de detraerse de lo que constituye la jornada ordinaria."*

"Ad cautelam", plantea también la recurrente que la sentencia recurrida ha hecho caso omiso de las trascendencia de la negociación colectiva como instrumento de establecimiento de condiciones de trabajo, ignorando los modos y modelos de descanso semanal contemplados en el repetido artículo 32.10 del Convenio Colectivo, insistiendo, en que si se mantiene el criterio de la sentencia de instancia, resulta imposible trabajar regularmente seis días a la semana ya que necesariamente hay que descansar dos días. Esta argumentación parte del error de considerar que la sentencia recurrida sostiene que el descanso semanal es de dos días, pero si embargo lo cierto es que ante al contrario lo que sostiene la resolución recurrida es que el descanso

diario ha de ser de 12 horas y el semanal, cuando sena sucesivos han de sumar 48 horas, dado que no son acumulativos y no pueden solaparse o confundirse. Por otra parte, el argumento de que trabajando regularmente seis días no es posible cumplir la sentencia, carece de solidez, ya que lógicamente depende de la forma en que se lleve cabo la organización de los horarios y turnos de trabajo. Las facultades de organización del trabajo que evidentemente corresponden al empresario, como se aduce en el recurso, no pueden impedir o limitar el disfrute de los descansos diarios y semanales que el ordenamiento jurídico laboral reconocen y garantizan a los trabajadores.

OCTAVO.- Los razonamientos precedentes, visto el informe del Ministerio Fiscal, conllevan la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia recurrida, sin que proceda pronunciamiento sobre costas procesales.

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

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de Casación interpuesto por el Letrado Don Antonio María de los Mozos Villar, en representación de **CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A.**, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la AUDIENCIA NACIONAL, de fecha 8 de mayo de 2.007. (procedimiento nº 32/2007), en virtud de demandas acumuladas formuladas por la **FEDERACIÓN ESTATAL DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y TURISMO DEL SINDICATO DE COMISIONES OBRERAS (FECOHT-CC.OO.)**, y por la **FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA-TURISMO Y JUEGO DEL SINDICATO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FETCJTJ-UGT)** -a la que se adhirieron en el acto del juicio oral **FASGA y FETICO-** frente a la empresa recurrente, sobre Conflicto Colectivo. Sin costas.

Devuélvase las actuaciones al Órgano 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. Jordi Agustí Juliá hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.