

BASE DE DATOS DE [NORMACEF](#)**TRIBUNAL SUPREMO**

Sentencia de 11 de noviembre de 2015

Sala de lo Social

Rec. n.º 331/2014

SUMARIO:

Convenios colectivos. Composición de la Comisión paritaria en representación de las organizaciones sindicales. Teniendo en cuenta que la Comisión paritaria es un órgano que crea el convenio en aplicación de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del ET, su composición debe responder a la representatividad que ostentaban las partes a la firma del convenio. Tal composición no tiene encaje cuando se le conceden competencias que pueden entenderse de pura negociación. Y es que cuando lo que se pretende es establecer nuevas reglas para regir algún aspecto de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio, con independencia de si se trata de cambiar las preexistentes o de establecerlas nuevas, estamos en presencia de una actividad negociadora cualquiera que sea el nombre que se le dé. Tal actividad negociadora atribuida a la Comisión paritaria exigiría, al igual que ocurre cuando se trata de incluir a sujetos representativos no firmantes del convenio, que su composición respondiese a la representatividad que se ostentase en el momento de negociar y adoptar el acuerdo concreto.

PRECEPTOS:

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 85.3 e).

PONENTE:

Don Ángel Antonio Blasco Pellicer.

Magistrados:

Don ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER
Don ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO
Don JESUS GULLON RODRIGUEZ
Don JOSE LUIS GILOLMO LOPEZ
Don LUIS FERNANDO DE CASTRO FERNANDEZ

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a once de Noviembre de dos mil quince.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Justo Caballero Ramos, en nombre y representación del SINDICATO PROFESIONAL DE VIAJES (SPV), contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 9 de mayo de 2015, dictada en autos número 65/2014, en virtud de demanda formulada por el SINDICATO PROFESIONAL DE VIAJES (SPV), contra CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AGENCIAS DE VIAJES (CEAV); FEDERACIÓN ESTATAL DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR DE LA U.G.T.; y FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC.OO., sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Han comparecido en concepto de recurridos el Letrado D. Julián G. M. Rubio Ares actuando en nombre y representación de la CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AGENCIAS DE VIAJE; el Letrado D. José Vaquero Turiño en nombre y representación de la FEDERACIÓN ESTATAL DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR DE LA U.G.T.; y el Letrado D. Ángel Martín Aguado actuando en nombre y representación de la FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Angel Blasco Pellicer,

ANTECEDENTES DE HECHO**Primero.**

Por la representación del SINDICATO PROFESIONAL DE VIAJES (SPV), se interpuso demanda de CONFLICTO COLECTIVO, de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En el correspondiente

escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que: "se declare, que en virtud de lo dispuesto en el art. 55 del Convenio colectivo estatal de agencias de viajes 2012 a 2014 (aclarado fechas del convenio vigente en el acta de juicio), los integrantes de la Comisión Mixta Paritaria serán designados todos ellos mediante el sistema de representación proporcional, distribuyéndose los correspondientes a la parte social en función de la representatividad acreditada de la siguiente manera: tres miembros para el SPV, dos para la UGT y uno para CCOO; condenando a las demandadas a estar y pasar por dicha declaración junto con los demás pronunciamientos favorables que en derecho procedan".

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 9 de mayo de 2014 la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Previo rechazo de las cuestiones procesales suscitadas por CCOO, desestimamos la demanda formulada por el SINDICATO PROFESIONAL DE VIAJES (SPV) y absolvemos a los demandados CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AGENCIAS DE VIAJES (CEAV); FEDERACIÓN ESTATAL DE TRABAJADORES DE COMERCIO, HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO DE UGT; FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC.OO. (FSC-CC.OO.) de las pretensiones en su contra deducidas".

Cuarto.

En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

"1.º- El 26-12-2011 se constituyó la comisión negociadora del convenio colectivo estatal de agencias de viaje. La composición del banco social estaba compuesta por 12 miembros con la siguiente distribución entre sindicatos: 4 por UGT, 4 por CCOO y 4 por SPV.

2.º- El 25-6-2013 las partes alcanzaron un acuerdo de convenio que se publicó en el BOE de 22-8-2013. su art. 5 fijaba una duración desde el 1-1-2012 al 31-12- 2014.

3.º- En su art. 55 se constituía una comisión mixta paritaria en los términos siguientes:

Dentro de los 15 días siguientes a la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial del Estado por la autoridad laboral se procederá a la constitución de la Comisión mixta Paritaria que estará integrada por un máximo de 12 miembros; seis de ellos/as representarán a la organización empresarial y los seis restantes a las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio colectivo, designados/as todos ellos mediante el sistema de representación proporcional.

La Comisión se reunirá necesariamente por primera vez dentro de los cinco días siguientes al de la fecha prevista para su creación, en cuya reunión los miembros que la integran establecerán por mayoría absoluta de sus componentes su programa de trabajo, frecuencia, fechas de sus reuniones y demás condiciones que deban regir su funcionamiento. Serán funciones de la Comisión las siguientes:

- a) La interpretación del Convenio.
- b) El arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- d) Todas aquellas para las que el propio convenio haya previsto su intervención.
- e) Desarrollar los requisitos y condiciones que se precisarán para constituir comités intercentros, determinando sus funciones, competencias, composición y garantías, desarrollando así lo previsto en el artículo 57 del convenio.

f) Por delegación de la Comisión Negociadora, la Comisión mixta Paritaria tendrá facultades normativas para desarrollar y modificar para su adaptación a la normativa vigente, si fuera necesario, las previsiones contempladas en el artículo 47 del convenio colectivo, relativo al plan de pensiones. A tal efecto, las partes que integran la Comisión mixta Paritaria podrán solicitar la ayuda de los técnicos/as que consideren oportunos. Los trabajos de la Comisión mixta Paritaria sobre esta materia se desarrollarán hasta la finalización del presente Convenio Colectivo, plazo que podrá prorrogarse de común acuerdo. De alcanzarse acuerdo, se trasladará a la Comisión Negociadora del convenio para su ratificación e inclusión en convenio colectivo procediéndose al registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial del Estado.

g) La Comisión mixta Paritaria tendrá igualmente facultades para informar, seguir y supervisar las adhesiones de las empresas al plan de pensiones previsto en el citado artículo, así como para estudiar la evolución en el tiempo de dicho plan.

h) Constituirse en comisión de estudios sobre la aplicación al sector de la normativa de salud, seguridad e higiene laboral vigente en cada momento.

i) Constituir en el seno de la Comisión un foro entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del convenio, que aborde la discusión y promueva soluciones sobre la situación de las empresas y trabajadores/as en el sector. Las conclusiones que se alcancen en dicho foro serán elevadas conjuntamente ante quien corresponda y, en su caso, se incorporarán como parte dispositiva en los ulteriores convenios colectivos que se suscriban entre las partes.

j) Definición del ámbito y alcance de los llamados «servicios receptivos».

k) Estudio y determinación de los procedimientos aplicables a la solución extrajudicial de conflictos.

l) Desarrollar todo lo relacionado con la jubilación parcial de los trabajadores/as, tomando como base la legislación vigente en esta materia.

m) Informar, supervisar y desarrollar lo previsto en los artículos sobre igualdad y protección medioambiental.

n) Resolución de conflictos derivados de discrepancias originadas en la aplicación y desarrollo efectivo del NOL: niveles profesionales, formación y EVD.

Queda expresamente pactado que todas aquellas materias objeto de intervención de esta Comisión que no estuvieran ultimadas al término de la vigencia del convenio, se abordarán en la discusión del convenio que suceda al presente.

Los miembros de la Comisión mixta Paritaria tendrán un día de permiso retribuido, coincidente con el de la reunión de dicha Comisión mixta que no se computará dentro del crédito horario de tratarse de un representante de los trabajadores/as.

Se considerará domicilio de la Comisión mixta Paritaria, indistintamente, el de cualquiera de las partes firmantes.

Productividad y absentismo.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan y acuerdan que la Comisión Paritaria entenderá en los asuntos siguientes:

1. Establecimiento del sistema de medición de la productividad adecuada a las circunstancias sectoriales y del nivel del índice de productividad normal o período base para las comparaciones.

2. Establecimiento de garantías acerca de la distribución de las mejoras de rentabilidad obtenidas por aumento de productividad.

3. Establecimiento de medidas correctoras del absentismo en función de circunstancias del sector, territoriales o de empresa, partiendo de criterios objetivos para su medición y para alcanzar un coeficiente normal y reducir el absentismo injustificado.

La Comisión Paritaria dispondrá de la información necesaria para cumplir todo su cometido y alcanzar sus objetivos.

La introducción de los temas tratados se realizará de mutuo acuerdo de forma progresiva, tomando en consideración las circunstancias que concurran en cada caso y cuando ambas partes lo consideren oportuno, a través de acuerdos específicos en el ámbito de la empresa.

Innovaciones tecnológicas.

La Comisión Paritaria estudiará los temas relativos a innovaciones tecnológicas sobre la base de los siguientes principios, todo ello sin perjuicio de la capacidad organizativa del empresario/a:

1. Impedir la injustificada pérdida de empleos y la innecesaria movilidad geográfica no voluntaria.

2. Condiciones idóneas de trabajo en cuanto a labores repetitivas, la salud y la higiene.

3. Reciclaje de aquellos trabajadores/as afectados por las innovaciones tecnológicas.

4. La concertación y negociación de la aplicación de cambios y tecnologías tras un detallado conocimiento de las diferentes opciones que existen, evaluando las consecuencias que puedan reportar en cuanto a la organización del trabajo.

5. Información adecuada sobre las necesidades de mano de obra y la cualificación exigida. En relación con lo anteriormente expuesto, se deberán tener en cuenta los siguientes factores:

a) Además de los factores técnicos y económicos del cambio también atender a los factores sociales.

b) La implantación de las nuevas tecnologías debe hacerse mediante un proceso escalonado en sus etapas como medio de protección de los intereses de los trabajadores/as.

En el ámbito de la empresa se podrán crear, previo acuerdo, comités paritarios de seguimiento cuando fueran a producirse innovaciones tecnológicas.

4.º- El 1-10-2013 se reúnen los signatarios al efecto de constituir dicha comisión mixta paritaria.

En la citada reunión SPV presenta certificación emitida por la Subdirección General de Programación y Actuación Administrativa del Ministerio de Empleo que certifica que en las elecciones a representantes de los trabajadores del sector de agencias de viajes celebradas en el periodo desde 1-9-2009 a 31-8-2013 figuran los siguientes resultados: 297 representantes por SPV, 161 por UGT y 130 por CCOO.

5.º- Apoyándose en esos datos SPV estima que le corresponden 3 miembros de la comisión paritaria, lo que cuenta con el rechazo de UGT y CCOO.

Se vuelven las partes a reunir el 13-2-2014 y provisionalmente, con la oposición de SPV, se constituye la citada comisión con 12 miembros por el banco social correspondiendo 4 a cada sindicato.

6.º- Se celebró intento de mediación en el SIMA que concluye sin avenencia.

Se han cumplido las previsiones legales".

Quinto.

Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación del SINDICATO PROFESIONAL DE VIAJES (SPV) en el que alega, al amparo de lo dispuesto en el art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia aplicables para resolver cuestiones objeto de debate, en concreto se entiende infringidos los siguientes preceptos: Art. 55 del Convenio Colectivo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Agencias de Viajes 2012 - 2014 ; Art. 1255 del Código Civil, publicado por Real Decreto de 24 de julio de 1889; Art. 85.1 y Art. 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores . Que fue impugnado por las partes personadas.

Sexto.

Recibidas las actuaciones de la Audiencia Nacional y admitido el recurso de casación, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar la desestimación del recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 11 de noviembre de 2015, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.

La cuestión que debe de resolverse en el presente recurso de casación ordinario consiste en determinar cómo debe efectuarse la composición de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal para el sector de agencias de viajes (BOE de 22 de agosto de 2013) en lo que respecta a la representación de las organizaciones sindicales firmantes de dicho convenio.

La demanda de conflicto colectivo origen de las presentes actuaciones, formulada por el SINDICATO PROFESIONAL DE VIAJES (SPV) terminaba suplicando que se dictase sentencia en la que se declarase que los integrantes de la Comisión Paritaria debían ser designados mediante el sistema de representación proporcional y que la distribución de los miembros correspondientes a la parte social se realizase en función de la representatividad acreditada en el momento de la constitución de la Comisión Paritaria.

La sentencia hoy recurrida de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 9 de mayo de 2014, dictada en el procedimiento 65/2015, desestimó íntegramente la demanda y determinó que la Comisión Paritaria debía constituirse de manera proporcional, pero en atención a la representatividad de cada sindicato en el momento de la constitución de la comisión negociadora del convenio colectivo. El razonamiento sobre el que descansó tal conclusión parte de la inteligencia de que los términos que emplea el legislador ("designación" y "representación de las partes negociadoras") evidencian que la naturaleza de la Comisión Paritaria es la de resultar un apéndice de quienes fueron las partes negociadoras del convenio y dado que dicha comisión paritaria representa a la comisión negociadora, es en ésta en quien reside la facultad de designación.

Disconforme con dicha sentencia, el STV ha formalizado el presente recurso de casación que ha sido impugnado de contrario e informado por el Ministerio Fiscal en el sentido de considerarlo improcedente.

Segundo.

El artículo 85.3 ET dispone que sin perjuicio de la libertad de contratación, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo una serie de cuestiones, entre las que, a los presentes efectos, importa la de su apartado e) que, en lo que interesa, dice lo siguiente "Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas". Una interpretación literal podría conducir a considerar que la Comisión Paritaria es una especie de "apéndice" o de "delegación" o de "reducción" de la propia comisión negociadora de un convenio que tiene encomendadas las funciones que entiendan oportuno las partes además de las relativas al conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos -sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción-. De esta forma, la ley garantizaría que los sujetos negociadores no sólo fuesen los actores principales de la configuración del convenio sino que también, fueran los protagonistas de toda la vida del convenio. Sin embargo, las cosas no son exactamente así: por un lado, como habremos de ver de inmediato, en algunas ocasiones además de los que negociaron el convenio, su comisión paritaria debe acoger como miembros a sujetos no firmantes; y, por otro lado, la propia ley (artículo 86.1 ET) llama a protagonizar algunos aspectos de la vida de un convenio -en concreto la revisión total o parcial durante su vigencia-, no a los firmantes del convenio, sino a quienes, en ese momento, resulten legitimados para negociar según los artículos 87 y 88 ET .

Hay que tener en cuenta, también, que al igual que la ley no especifica de manera concreta las funciones que debe desempeñar la comisión paritaria, al margen de las establecidas legalmente, dejando libertad al convenio para que las delimite, lo mismo sucede en punto a la concreta composición de la comisión negociadora limitándose a exigir, como se ha visto, su existencia, pero dejando en manos del convenio colectivo el establecimiento de las reglas o normas que estime conveniente para la designación de sus componentes sin otros límites que los que se derivan de una recta interpretación de las normas; esto es, que se permita participar a todas las representaciones con derecho a formar parte de la comisión paritaria y que esa participación guarde la debida proporcionalidad con la representatividad de cada miembro participante.

El principal problema que históricamente ha planteado la composición de la Comisión Paritaria ha girado en torno a su posible limitación a los miembros firmantes del convenio colectivo, con exclusión de aquellos otros sujetos que siendo representativos decidieron no participar en la negociación o no firmar el convenio; habiéndose planteado al respecto problemas relativos a una posible vulneración de la libertad sindical. Al respecto, tempranamente, la doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 9/1986, 39/1986, 141/1991 y 231/1991) giró en torno a dos ideas básicas: a) la exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que no ha firmado ni al que se ha adherido, puede constituir lesión del derecho a la libertad sindical en cuanto que suponga una limitación y un desconocimiento del derecho a la negociación colectiva, y ello cuando se trate de comisiones negociadoras, con la función de establecer modificaciones del convenio o nuevas reglas no contenidas en el mismo; y b) La no suscripción de un convenio colectivo no puede suponer para un sindicato disidente quedar al margen, durante la vigencia del mismo, en la negociación de cuestiones nuevas, no conectadas ni conectables directamente con dicho acuerdo.

Sobre estas premisas, la Sala ha venido construyendo una sólida jurisprudencia (SSTS 28 de enero de 2000, Rec. 1760/1999 ; 8 de abril de 2013, Rec. 282/2011, 14 de mayo de 2013, Rec. 276/2011, 21 de octubre de 2013, Rec. 104/2012 y 3 de febrero de 2015, Rec. 64/2014, entre otras), que puede resumirse del siguiente modo: 1.º- La exclusión de un sindicato de algunas comisiones creadas por un pacto que ni firmó, ni asumió después por adhesión, puede llegar a constituir lesión del derecho de libertad sindical, si ello implica un desconocimiento, o al menos, una limitación del derecho a la negociación colectiva. 2.º- Esta limitación inconstitucional del derecho del sindicato a participar en una comisión determinada se produce cuando concurren dos circunstancias: de una parte, que el sindicato esté legitimado para negociar y, de otra, que se trate de comisiones con función negociadora, entendiéndose por tal la capacidad de establecer modificaciones del convenio o nuevas normas no contenidas en el mismo. 3.º- Cuando no concurren las anteriores circunstancias, los signatarios de un convenio colectivo, en uso de la autonomía colectiva, pueden prever la creación de comisiones reservadas a quienes suscribieron el convenio, en tanto que "no tengan funciones reguladoras en sentido propio, pero sin que hayan de restringirse tampoco, a la mera función de interpretación o administración de la regla establecida en convenio colectivo". 4.º- Se distinguen, por tanto, entre comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras. Son las primeras las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas, y son las segundas las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de alguna de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de un caso concreto. En aquéllas tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las segundas puede restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical reconocidos en el art. 28 de la Constitución y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Y 5.º- Los supuestos dudosos han de resolverse en favor de atribuir una cualidad negociadora, en aras de no laminar -antes al contrario, favorecer- el derecho fundamental de libertad sindical.

Tercero.

Lo hasta aquí reseñado no resuelve directamente la cuestión aquí controvertida: la concreta composición de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Estatal para el sector de agencias de viajes y que deriva de cuál sea el momento a tener en cuenta para establecer la representatividad en la citada comisión paritaria de los distintos sujetos sindicales con derecho a participar: si la que deriva del momento de constitución de la comisión negociadora (cual sostiene la sentencia recurrida) o, por el contrario, la que deriva del momento de la constitución de la propia comisión paritaria (petición de la recurrente), criterio éste último de difícil aplicación habida cuenta del carácter de la paritaria como órgano del propio convenio.

En cambio, en favor de la primera tesis jugaría, como ya apunta la sentencia recurrida, una interpretación estrictamente literal del artículo 85.3.d) ET y la consiguiente consideración que las comisiones paritarias son una especie de apéndice, delegación o representación de la comisión negociadora del convenio o de sus partes firmantes, lo que explicaría que en determinados supuestos, según se ha visto, sea ajustado a derecho que sólo se permita formar parte de la paritaria a los firmantes y ni siquiera a los que fueron simplemente negociadores. Sin embargo, tiene algunos inconvenientes: En primer lugar, el criterio de la representatividad en el momento de la constitución de la mesa negociadora del convenio quiebra en aquellos supuestos en los que no todos los que conformaron la mesa negociadora resultan ser firmantes del convenio. En segundo lugar, puede ocurrir, como es el caso, que entre la constitución de la mesa (en nuestro supuesto: 26 de noviembre de 2011) y el momento previsto para la constitución de la comisión paritaria (1 octubre de 2013) haya transcurrido tanto tiempo (casi 24 meses) que los datos de representatividad manejados al inicio del proceso negociador hayan quedado obsoletos. En tercer lugar, como se ha visto, en determinados supuestos ligados al ejercicio de funciones negociadoras por parte de la paritaria, el criterio vuelve a quebrar, pues en estos casos resulta imprescindible llamar a los legitimados no firmantes. Todos estos inconvenientes pueden hacer aconsejable que el criterio a adoptar, con carácter general, sea el de la firma del convenio como elemento central del que habría que partir para la configuración de la comisión paritaria. De esta manera, será la representatividad ostentada en el momento de la firma del convenio la que resulte determinante para fijar la composición de la Comisión Paritaria; composición que permitirá la configuración de un órgano del convenio para su administración y para el ejercicio de funciones ligadas a la ejecución del contenido del convenio que comprenden competencias de desarrollo, aplicación e interpretación del mismo.

Tal composición de la Comisión Paritaria no tiene encaje, como se ha visto, cuando se le conceden competencias que pueden entenderse de pura negociación. Y es que cuando lo que se pretende es establecer nuevas reglas para regir algún aspecto de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio, con independencia de si se trata de cambiar las preexistentes o de establecerlas nuevas, estamos en presencia de una actividad negociadora cualquiera que sea el nombre que se le dé. Tal actividad negociadora atribuida a la Comisión Paritaria (sin perjuicio del juicio de legalidad que pudiera merecer y que no es objeto del presente recurso, a la vista del artículo 86.1 ET) exigiría, al igual que ocurre cuando se trata de incluir a sujetos representativos no firmantes del convenio, que su composición, respondiese a la representatividad que se ostentase en el momento de negociar y adoptar el acuerdo concreto; pero entonces tales funciones excederían, probablemente, de las competencias de la Comisión Paritaria desde el momento en que la ley (artículo 86.1 ET) permite la revisión del convenio.

Cuarto.

La aplicación al supuesto que nos ocupa de lo reseñado en los anteriores razonamientos jurídicos determina que haya que confirmar la sentencia de instancia aunque no exactamente por las mismas razones que en la misma se manejaban. En efecto, teniendo en cuenta que la Comisión paritaria establecida y regulada en el artículo 55 del Convenio Colectivo Estatal para el sector de agencias de viajes, es un órgano que crea el convenio en aplicación de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) ET, su composición debe responder a la representatividad que ostentaban las partes a la firma del convenio que, al no haberse acreditado lo contrario, es la que se pactó al inicio del proceso negociador, por lo que la proporcionalidad representativa de cada sindicato en la Comisión Mixta Paritaria debe corresponderse con la que ostentaban en el momento de la firma del convenio.

De conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, procede la desestimación del recurso de casación.

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 la representación letrada del SINDICATO PROFESIONAL DE VIAJES (STV) contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 9

de mayo de 2015, dictada en autos número 65/2014, en virtud de demanda formulada por dicho sindicato contra CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE AGENCIAS DE VIAJES (CEAV); FEDERACIÓN ESTATAL DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR DE LA U.G.T.; y FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE CC.OO., sobre CONFLICTO COLECTIVO. Confirmamos dicha sentencia, sin especial pronunciamiento sobre costas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social 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. Angel Blasco Pellicer hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ). La Editorial CEF, respetando lo anterior, introduce sus propios marcadores, traza vínculos a otros documentos y hace agregaciones análogas percibiéndose con claridad que estos elementos no forman parte de la información original remitida por el CENDOJ.