



Roj: **STS 7396/2008 - ECLI:ES:TS:2008:7396**

Id Cendoj: **28079140012008100862**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **16/12/2008**

Nº de Recurso: **124/2007**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **FERNANDO SALINAS MOLINA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3360/2007,**  
**STS 7396/2008**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a dieciséis de Diciembre de dos mil ocho.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud del recurso de casación interpuesto por el Sindicato UNIÓN SINDICAL OBRERA (USO), representado y defendido por el Letrado Don José Manuel Castaño Holgado, contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 7 de mayo de 2007, en autos nº 21/2007, seguidos a instancia de USO a la que se adhirió la "CONFEDERACIÓN INTERSINDICAL GALLEGA" (C.I.G) contra la entidad "PUERTOS DEL ESTADO Y AUTORIDADES PORTUARIAS", la "FEDERACIÓN DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE DE CC.OO.", y la "FEDERACIÓN ESTATAL DE TRANSPORTES, COMUNICACIONES Y MAR DE LA U.G.T", sobre impugnación de convenio colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. FERNANDO SALINAS MOLINA

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Don José Manuel Castaño Holgado, en nombre y representación del Sindicato "Unión Sindical Obrera" (USO), formuló demandada con fecha 9 de febrero de 2007, ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, sobre proceso de impugnación de convenio colectivo, en el que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: "la nulidad del Punto Uno y del Anexo desde la página cuatro a partir de "Asesoría Jurídica" hasta el final, del Acta de fecha 20 de abril de 2006 de la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias".

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda de conflicto colectivo, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 7 de mayo de 2007, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que consta el siguiente fallo: "1- Que, absteniéndonos de entrar a conocer del fondo de la demanda de impugnación de convenio colectivo interpuesta por la Unión Sindical Obrera, a la que se adhirió la Confederación Intersindical Gallega, debemos estimar y estimamos la excepción de falta de legitimación 'ad causam' alegada por el Ministerio Fiscal y a la que se adhirieron las partes que se opusieron a la demanda, Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO: 1- Mediante resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 21 de diciembre de 2005 se ordenó la inscripción, registro y depósito del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, suscrito el día 1 de febrero de 2005 entre dichas entidades públicas y las representaciones de las centrales sindicales UGT,



CCOO y CIG, con vigencia general entre los días 1 de enero de 2.004 y 31 de diciembre de 2.009, y siendo objeto de la correspondiente publicación en el Boletín Oficial del Estado de fecha 11 de enero de 2.006. 2- Sin perjuicio de darlo por enteramente reproducido, el artículo 6, relativo a la "... Comisión Paritaria ...", de dicho texto convencional, en su párrafo decimoprimer, referente a las "... competencias de la Comisión Paritaria ...", dice que ésta tiene las siguientes: "... Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio Colectivo, y vigilar el cumplimiento de lo pactado. Actuar en los Conflictos Colectivos Jurídicos o de Interés del presente Convenio Colectivo y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga, de conformidad con el Procedimiento que se regula en este artículo. Conflictos de interpretación o aplicación de los Acuerdos de Empresa. Conocimiento de los Acuerdos de Empresa aprobados en el ámbito de los respectivos Organismos Públicos. Revisiones salariales. Cualquier otra competencia que expresamente le venga atribuida en el presente Convenio Colectivo ...". 3- Se da por reproducido el contenido del artículo 40 del citado II Convenio Colectivo, relativo a "... comités de empresa y delegados de personal ...". 4- Dicho II Convenio Colectivo, que se halla articulado en sesenta y dos preceptos y varias disposiciones [una adicional, tres transitorias, tres finales y una derogatoria], conteniendo varios anexos [doce; dos de los cuales se subdividen en cuatro: el I y el VII], recoge, además e "in fine" de su texto, el llamado "... Directorio de Competencias ...". Dicho Directorio, a su vez, se encuentra subdividido en diferentes apartados: - uno que contempla las denominadas "Competencias Técnicas ..." [páginas 1.254 a 1.291 del B.O.E.]; - otro que recoge las llamadas "... Competencias Genéricas ..." [páginas 1.292 a 1.298 del B.O.E.]; - otro referente al "... Catálogo de Ocupaciones ..." [páginas 1.299 a 1.323 del B.O.E.]; - otro relativo al "... Procedimiento del sistema de gestión por competencias ...", en cuyo punto 6 están reguladas las composiciones de la Comisión Estatal de Competencias y de la Comisión Local de Competencias [páginas 1.323 a 1.325 del B.O.E.]; y - el último, en el que se pone de manifiesto la llamada "... Tabla de homogeneización de categorías con ocupaciones ...". Dicho Directorio, que, al igual que el resto del convenio en el que se integra, se da por enteramente reproducido, ocupa las páginas 1.254 a 1.326 del Boletín Oficial del Estado de 11 de enero de 2.005, que es en el que se publica el II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, como ya se ha dicho y reiterado anteriormente, no habiendo sido objeto tal Directorio de impugnación judicial en estas actuaciones ni, que se haya acreditado, en otras distintas. SEGUNDO: 1- Con fecha 17 de febrero de 2.005, y como estaba previsto ya en 1 de febrero de 2.005 [Acta de cierre del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias], se produjo la reunión empresa/sindicatos [UGT, CCOO y CIG], en su calidad de firmantes el pasado día de iguales mes y año del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, y se constituyó la Comisión Estatal de Competencias nombrándose cinco representantes por la parte empresarial y otros cinco por la social, con la siguiente distribución intramuros de esta última: dos titulares más dos suplentes, por UGT; dos titulares y sin específico nombramiento de momento de suplentes, por CCOO; y un titular y un suplente, por CIG. En dicha reunión [como en algunas posteriores, cual la de 13 de abril de 2.005, referida a la catalogación de ciertos colectivos] se acordó, para una posterior, "... tener elaborados los aspectos pendientes de las siguientes materias: ... valoración y desarrollo profesional de los responsables sindicales ...". 2- No se ha acreditado que haya sido constituida la Comisión Local de Competencias. TERCERO: 1- Convocada al efecto, con fecha 20 de abril de 2.006 se reunió la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias en Sesión Ordinaria [constituida en 9 de febrero de 2.006 con quince miembros por "banco", quedando el social distribuido de la siguiente forma: siete miembros por UGT, otros siete por CCOO y uno por CIG], asistiendo seis representantes por dichas entidades públicas, tres por UGT, cuatro por CCOO y uno por CIG, más el Secretario. Aun no previsto "... por error ..." en el orden del día, y bajo el número 1 del mismo, se trató en dicha reunión sobre la "... valoración de representantes sindicales ...", haciéndose bajo la siguiente manifestación conjunta y con el siguiente resultado: "... Se informa por parte de la Secretaría sobre el error material a la hora de realizar la convocatoria al omitir el referido punto del orden del día. Las partes presentes en ese momento (OPPE-AAPP, UGT y CCOO) deciden tratar el mismo, por cuanto existe voluntad de discusión sobre el asunto. En consecuencia, la parte empresarial y la representación social presente (UGT y CCOO), manifiestan su acuerdo al documento que figurará como Anexo a este Acta, donde se recoge la valoración de los representante [s] sindicales en aplicación del nuevo modelo de Gestión por Competencias de acuerdo a lo contemplado en el II Convenio Colectivo ...". 2 - No consta en las actuaciones que el representante de CIG formulara, en su momento, oposición alguna a la introducción del mencionado punto 1 en el orden del día, ni que lo hiciera CIG en su calidad de sindicato. 3- El Anexo al que se refiere el punto 1 del Acta del día 20 de abril de 2.006 es del siguiente tenor literal [se señala en letra negrita el párrafo destacado por USO en su demanda -folio 4- como demostrativo, en su tesis, de la extralimitación en sus funciones de la Comisión Paritaria]: "... VALORACIÓN REPRESENTACIÓN SOCIAL A NIVEL LOCAL Y ESTATAL. Introducción: A lo largo del desarrollo técnico del Modelo de Gestión por Competencias cuyos resultados vienen recogidos en el II Convenio Colectivo de Autoridades Portuarias y Puertos del Estado, se han definido los puestos de trabajo, ocupaciones con sus perfiles competenciales correspondientes necesarios para el desarrollo óptimo de los puertos. Pero a la vez que se han actualizado las Ocupaciones el nuevo diseño de la gestión de RR. HH., mucho más integrada en todas sus facetas, y alineada con la estrategia del sector y con una flexibilidad que también permite su



alineación con la estrategia de cada Organismo del Sistema, obliga a tener unos interlocutores sociales más cualificados, tanto técnica como cualitativamente. Esta exigencia, a nivel de la empresa, supone la mejora de la cualificación de sus profesionales por medio de las herramientas de que dispone para ello (formación, retribución, desarrollo profesional selección). De igual forma igual forma, la representación social precisa que sus representantes tanto estatales como locales, que tienen una dedicación exclusiva profesional a esta labor vean mejoradas sus competencias. Este hecho lógicamente implicará beneficios para los trabajadores y para la empresa, al tener interlocutores con mejor conocimiento de las implicaciones que conllevan la toma de determinadas decisiones o acuerdos. En consecuencia, y obviando el desarrollo de los trabajadores por la empresa a través de los planes de formación y desarrollo profesional dado que nos objeto de este informe, se hace necesario poner los medios para que los representantes sociales dedicados de forma exclusiva a esta labor de representación (liberados) adquieran las competencias precisas para el desarrollo de sus funciones como interlocutores, responsabilidad, por otra parte, que debe ser compartida por la empresa y los sindicatos. Así, a lo largo del presente informe se exponen las necesidades de cualificación y los medios que sería aconsejable utilizar al objeto de facilitar la misma. Funciones de los representantes sindicales: Tal y como el propio II Convenio Colectivo recoge, existen diferentes niveles de representación, con unas competencias y, por consiguiente, con unas funciones claramente definidas. Funciones de la Comisión Paritaria: · Interpretar la totalidad del articulado del presente Convenio Colectivo, y vigilar el cumplimiento de lo pactado. · Actuar en los Conflictos Colectivos Jurídicos o de Interés del presente Convenio Colectivo y servir de cauce negociador en tiempo de preaviso de huelga, de conformidad con el Procedimiento que se regula en el Convenio. · Actuar en conflictos de interpretación o aplicación de los Acuerdos de Empresa. · Conocer los Acuerdos de Empresa aprobados en el ámbito de los respectivos Organismos Públicos. · Solicitar las correspondientes revisiones salariales. · Servir de medio de difusión de información y de comunicación de nivel Estatal al local y viceversa. Funciones de la Comisión Estatal de Competencias: · Definir cada año las necesidades formativas generales, de acuerdo con la Estrategia General del Sistema Portuario. · Velar porque los criterios de selección acordados en el ámbito local no generen bolsas de trabajadores excluidos de la formación. · Definir criterios de referencia generales para conseguir que la promoción por niveles llegue al máximo número de trabajadores del Sistema. · Las diferencias de interpretación que pudieran plantearse a nivel de la Comisión Local serán sometidas a la Comisión Estatal de Competencias, que deberá resolverlas en el plazo de quince días. · Velar por el cumplimiento de los procedimientos pactados relativos a la gestión del Modelo por Competencias. · En su caso, estudiar, analizar y valorar las correspondientes perfiles competenciales. Funciones de la Representación de Ámbito Territorial: · Participar en la mesa negociadora de los convenios sectoriales y de empresa. · Actuar en los Conflictos Colectivos o de Interés a nivel sectorial (Comunidad Autónoma). · Servir de medio de difusión de información y de comunicación del nivel sectorial (Comunidad Autónoma) al Estatal y viceversa, y/o de nivel sectorial al local. · Conocer los Acuerdos de Empresa aprobados en el ámbito de los respectivos Organismos Públicos. Funciones del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales: · Defender los intereses de los trabajadores. · Negociar los respectivos Acuerdos de Empresa, según lo establecido en el II Convenio Colectivo. · Publicar y distribuir, en su caso, con comunicación a los Organismos Públicos respectivos, y sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las informaciones de interés laboral o social. · Recibir la información pertinente a efectos de su análisis. · Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. · Designar a los miembros de ese mismo Comité o Delegados Sindicales que formarán parte de los Comités de Seguridad y Salud Laboral y a los trabajadores para Tribunales de exámenes, etc. · Analizar las mejoras que se estimen necesarias para superar el nivel y condiciones de empleo. Funciones de la Comisión Local de Competencias: · Proponer a nivel de Organismo: 1- Plan de Formación (número de beneficiarios, criterios de acceso y esquema de contenidos) asociado a los dos posibles supuestos (necesidad organizativa o de cualificación). 2- Procedimiento de Selección (evaluación de perfiles y pruebas complementarias) y los criterios de acceso al Plan de formación. 3- El Número de Promociones de Niveles Personales Salariales asociados a las Necesidades de cada supuesto. · La Consolidación de un nivel retributivo se producirá después de un periodo, al final del cual el Superior Jerárquico, deberá determinar que efectivamente se está aplicando satisfactoriamente el conocimiento adquirido en el desarrollo de las Funciones asignadas. La Comisión Local de Competencias validará dicho informe. · La Comisión Estatal establecerá criterios de referencia generales para conseguir que este tipo de promoción llegue al máximo número de trabajadores del Sistema y la Comisión Local determinará la aplicación, a nivel de Organismo, pudiendo suponer uno o más niveles de salario personal. Por tanto, dado que en todos estos ámbitos figuran representantes de la parte social, éstos deben de tener unos conocimientos y cualidades que les permitan cumplir con las funciones que tienen encomendadas. Estos conocimientos y cualidades, siguiendo el Modelo de Gestión por Competencias pactado en Convenio, qué mejor forma metodológica de hacerlo, serían los que se detallan a continuación: [ES A PARTIR DE AQUÍ, Y HASTA EL FINAL, DESDE DONDE SE SOLICITA POR USO LA NULIDAD DEL TEXTO]. Asesoría Jurídica. Representantes a nivel Estatal y Territorial: Conocimientos básicos sobre: · la legislación administrativa relativa a: - categorías e instituciones (Ley de Procedimiento Administrativo, Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, Ley de Contratos de las Administraciones Públicas,



Ley de Responsabilidad de las Administraciones Públicas, etc.). - administración estatal (Ley de Ordenación y Funcionamiento de la Admón. General del Estado), presupuestaria (Ley General Presupuestaria), etc. - reglamento de Recurso de Reposición Previo al Económico-Administrativo, Reglamento de Procedimiento en las Reclamaciones Económico-Administrativas, etc.). - garantías y control jurisdiccional (Ley de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa), · la legislación procesal de carácter laboral (Ley de Procedimiento Laboral, normativa sobre Mediación, Arbitraje y Conciliación, etc.), · la legislación mercantil (Ley de Sociedades Anónimas, Código de Comercio, Reglamento del Registro Mercantil, normativa en materia de seguros, etc.), · la legislación civil (Código Civil, etc.), · a legislación penal (Código Penal, etc.). Conocimiento medio sobre: · la jerarquía de las disposiciones normativas (rango de Ordenes) y los principios que rigen el Ordenamiento Española). Representantes a nivel Local: Conocimientos básicos sobre: · el vocabulario asociado (contratos, pliego de prescripciones técnicas, acto y procedimiento administrativo, recurso, sociedad anónima y limitada, póliza, siniestro, etc.). · la jerarquía de las disposiciones normativas (rango de Leyes, Reglamentos, Ordenes) y los principios que rigen el Ordenamiento Jurídico (Constitución Española). Comunicación y Relaciones Institucionales. Representantes a nivel Estatal y Territorial: Conocimiento básico sobre: · las técnicas y herramientas utilizados para la producción gráfica, audiovisual y documenta. · las normas y estándares de producción documental y gráfica, tanto externas como internas. · las normas relacionadas con la imagen corporativa. · las técnicas de organización de actos y protocolo. Conocimiento medio sobre: · las técnicas de redacción y expresión oral. · los procesos de producción de documentos. · los elementos de la imagen corporativa (marca, logotipo, simbología). · los documentos definatorios de la imagen (memoria, folletos, página web, etc.). Representantes a nivel Local: Conocimiento básico sobre: · el vocabulario asociado (mensaje, medio, emisor, receptor, formato, fuentes, etc.). · los elementos de la imagen (marca, logotipo, simbología) y los documentos definatorios de la imagen (memoria, folletos, página web, Desarrollo de RRHH y Organización Representantes a nivel Estatal: Conocimiento básico sobre: · la evaluación del desempeño. · los elementos que componen un sistema de compensación y beneficios, los criterios básicos de desarrollo (atracción, motivación, equidad interna, equidad externa, etc.), y la fiscalidad asociada. · los elementos que comprenden la acción social. · las técnicas de medición de clima laboral. · las técnicas de diagnóstico organizativo. · las técnicas de desarrollo e implantación de modelos organizativos, normas y procedimientos. · las técnicas de dimensionamiento organizativo (medición de cargas de trabajo, determinación de plazas, etc). Conocimiento medio sobre: · las normas y procedimientos relacionados con la competencia de aplicación en la Entidad. · los procesos de cobertura de vacantes, planificación y evolución de la plantilla. · las disposiciones reglamentarias en materia de formación profesional. · elementos de organización jerárquica (organigrama, dependencia, etc.). · elementos de organización funcional (área funcional, ocupación, misión, función, entradas, salidas, medios, etc.). Conocimiento experto sobre: · los métodos, materiales y logística necesarios para la impartición de formación. · la estructura organizativa jerárquico-funcional de la Entidad. · normas y procedimientos relacionados con la competencia asociados a su ámbito. Representantes a nivel Territorial y Local. Conocimiento básico sobre: · elementos de organización jerárquica (organigrama, dependencia, etc.). · elementos de organización funcional (área funcional, ocupación, misión, función, entradas, salidas, medios, etc.). · los métodos, materiales y logística necesarios para la impartición de formación. Conocimiento medio sobre: · las normas y procedimientos relacionados con la competencia ámbito. · la estructura organizativa jerárquico-funcional aplicable a su ámbito. Gestión de Dominio Público. Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local. Conocimiento básico sobre: · el vocabulario asociado (bienes de dominio público, zona de servicios del puerto autorizaciones, concesiones administrativas, cánones, planes especiales, planes de utilización, etc.). · los bienes de dominio público cuya titularidad ostenta la Entidad. · las concesiones y autorizaciones existentes en el espacio portuario y las actividades que en ellos se realizan. · los tramites administrativos asociados a la concesión del espacio. Gestión de Mercancías. Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local. Conocimiento básico sobre: · el vocabulario asociado (graneles, contenedores, depósitos, tinglados, silos, etc.). · las instalaciones destinadas a la recepción y despacho de mercancías. Gestión Documental. Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local. Conocimiento básico sobre: · el vocabulario asociado (índice, clasificación, asunto, tema, etc.). · la organización de documentos dentro del archivo (manual e informatizada). · los elementos necesarios para proceder al registro de documentación. Gestión Económico-Financiera y Presupuestaria. Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local. Conocimiento básico sobre: · el vocabulario asociado (rentabilidad, divisas, cobros, pagos, tesorería, liquidez, presupuestos, período medio de cobro, fecha valor, gestión bancaria, impuestos, gasto, inversión, indicadores, etc.). · elementos básicos de un presupuesto (partidas, capítulos, costes, etc.). · elementos básicos sobre los estados financieros (balance, cuenta de resultados, estado de origen y aplicación de fondos, etc.). Idiomas. Representantes a nivel Estatal y Territorial. Conocimiento básico sobre: · las bases gramaticales y vocabulario de un idioma. · las reglas básicas de pronunciación de un idioma. · las formulas básicas de comunicación de un idioma. · el vocabulario del ámbito portuario y marítimo habitual. Normativa Portuaria. Representantes a nivel Estatal y Territorial. Conocimiento básico sobre: · las normas de contratación del Ente Público Puertos del Estado y Autoridades Portuarias. · las Ordenes Ministeriales de Tarifas y Resoluciones del Consejo de Administración



de la Entidad. · la normativa reguladora de Estiba y Desestiba. Conocimiento medio sobre: · la Ley de Puertos del Estado y Marina Mercante. · la Ley de Costas y su Reglamento (títulos de autorizaciones temporales y concesiones). · la organización administrativa de la Entidad. Representantes a nivel Local. Conocimiento básico sobre: · el vocabulario asociado (Ley, Reglamento, Orden, cánones, etc.). · la Ley de Puertos del Estado y Marina Mercante. · la Ley de Costas y su Reglamento (títulos de autorizaciones temporales y concesiones). · la organización administrativa de la Entidad. Operaciones y Servicios Portuarios. Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local. Conocimiento básico sobre: · la terminología marítimo-portuaria (atraque, remolque, practicaje, estiba, carga, desestiba, descarga, etc.). · las operaciones que se realizan en el puerto relacionadas con el tráfico de mercancías, pasajeros y buques (petición de escala, fondeos, atraques, etc). · los servicios que presta la Entidad (directa o indirectamente) relacionados con el tráfico de mercancías, pasajeros y buques (suministros, avituallamiento, estiba y desestiba, etc.). · las instalaciones asociadas a cada operación y/o servicio. · las actividades y características de las empresas prestatarias de servicio que integran la Comunidad Portuaria (navieras, consignatarias, transitarías, estibadoras, astilleros, etc.). Prevención de Riesgos Laborales. Representantes a nivel Estatal y Territorial. Conocimiento básico sobre: · la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. · la normativa estatal y autonómica en materia de prevención de riesgos laborales que afectan a su ámbito de actuación. · los riesgos generales y específicos, sus factores y prevención. · los organismos públicos y privados relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. · los daños derivados del trabajo (accidentes y enfermedades, dimensión del problema, etc.). Conocimiento medio sobre: · las reglas y medidas preventivas sencillas de accidentes y daños derivados del trabajo. Representantes a nivel Local. Conocimiento básico sobre: · la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. · la normativa nacional en materia de prevención de riesgos laborales que afecta a su departamento. · los riesgos generales y específicos, sus factores y prevención. · los organismos públicos y privados relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. · los daños derivados del trabajo (accidentes y enfermedades, dimensión del problema, etc.). Relaciones Laborales. Representantes a nivel Estatal y Territorial. Conocimiento básico sobre: · los procedimientos administrativos relacionados con la gestión de personal. · los diferentes tipos de contratos de trabajo. · los conceptos que componen la nómina y su proceso de generación. · las técnicas de planificación y evolución de plantillas. Conocimiento medio sobre: · los procesos de cobertura de vacantes. Conocimiento experto sobre: · la legislación en materia sindical (Ley Orgánica Libertad Sindical y Reglamentos). · los convenios colectivos sectoriales. · la normativa laboral interna y el Convenio Colectivo. · la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores y Reglamentos que lo desarrollan) y de seguridad social (Ley General de Seguridad Social y Reglamentos que lo desarrollan). Representantes a nivel Local. Conocimiento básico sobre: · los procedimientos administrativos relacionados con la gestión de personal. · los diferentes tipos de contratos de trabajo. · los conceptos que componen la nómina y su proceso de generación. · las técnicas de planificación y evolución de plantillas. Conocimiento medio sobre: · los procesos de cobertura de vacantes. · la legislación en materia sindical (Ley Orgánica Libertad Sindical y Reglamentos). · los convenios colectivos sectoriales. · la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores y Reglamentos que lo desarrollan) y de seguridad social (Ley General de Seguridad Social y Reglamentos que lo desarrollan). Conocimiento experto sobre: · la normativa laboral interna y el Convenio Colectivo. Sector y Estrategia Portuaria. Representantes a nivel Estatal y Territorial. Conocimiento básico sobre: · el sistema portuario español. · la estructura, características y servicios diferenciales de los puertos más competitivos. · las principales instituciones y organismos con competencias en el sector portuario y sus funciones específicas. · los términos y acuerdos más comunes en el comercio internacional (FOB, CIF, DAF, DDP, etc.). Conocimiento medio sobre: · las empresas que operan en el sector portuario. Representantes a nivel Local. Conocimiento básico sobre: · el vocabulario asociado (contenedores, terminal, tráfico, portuario, armador, transitorio, consignatario, incoterms, importación, etc.). · las principales empresas que operan en el sector portuario. Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local. Conocimiento básico sobre: · el vocabulario asociado (extintor, boca de incendios equipada, incendio, explosión, fuga, derrame, etc.). · las señales y símbolos de seguridad asociados a los diferentes tipos de mercancías (mercancías peligrosas, etc.) y operaciones (almacenamiento y transporte). · los riesgos básicos asociados a la actividad de cada concesión y a las operaciones terrestres y marítimas. · el plan de emergencia interior (P.E.L.) en el ámbito de su ocupación. · los equipos de protección contra incendios. · el reglamento nacional de admisión, manipulación y almacenamiento de mercancías peligrosas. Seguridad Operativa. Representantes a nivel Estatal, Territorial y Local. Conocimiento básico sobre: · la zona de servicio del Puerto y los distintos accesos. · el reglamento general de servicios y policía del Puerto (competencias) y protocolos de actuación interna en materia de seguridad operativa. · los tipos de actuación en zonas lúdicas y de servicio (técnicas de patrullaje, denuncia, etc). Uso y Explotación de Sistemas. Representantes a nivel Estatal, territorial y local. Conocimiento básico sobre: · manejar a nivel básico los paquetes ofimáticos. · manejar el sistema de gestión exigido para su función. · utilizar las soluciones web para la obtención de información. · utilizar la red como elemento de compartición de información y de dispositivos. Comunicar. Representantes a nivel Estatal: · Realizar una comunicación, oral o escrita, con claridad y/es/un lenguaje común adaptado a la audiencia, de modo que pueda ser fácilmente comprendida por interlocutores ajenos al ámbito del trabajo. · Antes de realizar una comunicación efectuar



un análisis del para qué de la exposición, del tipo de audiencia a la que va dirigida, del posible impacto del mensaje y de los medios de apoyo a emplear. · Establecer habitualmente comunicaciones de importancia con clientes internos / externos con orientación de servicio a los mismos. Representantes a nivel Territorial. · Intercambiar frecuentemente información en el ámbito de su función dirigida a receptores de otros puntos de la organización donde es necesario realizar explicaciones claras y precisas, por lo que será necesario adaptarlas a las características del interlocutor al que se destinan. · Establecer comunicaciones, centradas en cuestiones de cierta relevancia, con clientes internos / externos con orientación de servicio a los mismos. Representantes a nivel Local · Intercambiar frecuentemente información en su ámbito de actuación acerca de situaciones habituales. No se precisa gran adaptación de los mensajes a los interlocutores, aunque en algunos casos pueda tratarse de informaciones de cierta relevancia para los implicados. · Recibir y transmitir información relativa a trámites ordinarios, con clientes internos / externos con orientación de servicio a los mismos. Gestionar. Representantes a nivel Estatal y Territorial · Conseguir los objetivos establecidos con recursos de cierta índole (en calidad o cantidad), dentro de los límites de tiempo previstos y ajustados a los estándares de calidad exigidos. En este caso algunos de los Representantes a nivel Estatal deben de resolver los problemas o incidencias importantes que puedan surgir con los recursos utilizados o con las actividades que se realizan, y que conllevan habitualmente el análisis y la toma de decisiones respecto a la idoneidad de distintas alternativas de acción para solucionarlos, e incluso, analizar y proponer mejoras de procedimientos operativos y de control, pudiendo ser adaptados dentro de unos límites o normas estandarizadas. Representantes a nivel territorial · Conseguir los objetivos establecidos con un número no elevado de recursos, donde con cierta frecuencia se presentan problemas derivados utilización o de las actividades que se realizan. Representantes a nivel local. · Desarrollar su función, resolviendo las incidencias que puedan surgir mediante procedimientos establecidos. · Liderar. Representantes a nivel Estatal y Territorial. · Actuar de guía de grupos, sobre los que no existe mando funcional ni jerárquico (no es inmediato), hacia la consecución de objetivos en situaciones de cambio. · Supervisar el comportamiento de las personas del grupo estableciendo controles o índices de medición de logros y proporcionando orientaciones a cada una sobre su actuación. · Implicar a los miembros del grupo en los objetivos establecidos mediante el convencimiento y la motivación. En este caso algunos de los Representantes a nivel Estatal deben de actuar de guía de grupos homogéneos de personas, en situaciones no habituales, estableciendo prioridades en los objetivos y en el marco de actuación, a partir de las orientaciones y políticas establecidas, valorar la capacidad del grupo para asimilar y dirigirse hacia nuevos objetivos de cambio, identificar los estados de necesidad del equipo, proponerles objetivos retadores que satisfagan esas necesidades y conseguir su responsabilidad sobre los mismos, y proporcionar información sobre su actuación a las personas del grupo y sugerir alternativas que conllevarían una mejora en dicha actuación. Representantes a nivel Local. · Actuar de guía de grupos de personas, hacia la consecución de objetivos en

situaciones de cambio, con directrices y líneas de acción a seguir definidas. · Detectar situaciones susceptibles de mejora y proponer vías de cambio que faciliten su ejecución. · Supervisar el propio comportamiento y solicitar información de modo proactivo sobre su actuación para poder mejorarla. Negociar. Representantes a nivel Estatal. · Negociar acuerdos acerca de temas relevantes para algún Organismo o para el Sector. Detectar o averiguar las necesidades y expectativas de la otra parte y adoptar distintas posturas de negociación en función de las mismas. Emplear argumentos persuasivos que permitan ser convincente y preocuparse por obtener el "sí" al compromiso de las otras partes implicadas. · Solucionar conflictos, llegando a acuerdos importantes con colectivos que, a priori, poseen fuertes intereses divergentes. Representantes a nivel Territorial. · Negociar acuerdos de cierta importancia cuando, a priori, pueden existir fuertes intereses divergentes. · Tener capacidad para tomar decisiones referentes a conflictos generados en grupos de tamaño medio y explicar las razones que han conducido a las mismas logrando su aceptación. Representantes a nivel Local · Negociar soluciones aceptables en situaciones de desacuerdo, que afecten a nivel de Organismo. Planificar. Representantes a nivel Estatal y Territorial · Planificar tareas homogéneas persiguen un objetivo a corto, medio y largo plazo. En este caso algunos de los Representantes a nivel Estatal deben realizar planificaciones, a corto y medio plazo donde los pasos a seguir y el encadenamiento de tareas son heterogéneos e interdependientes. Exigen, por tanto, una sincronización en el tiempo; es decir, el que se pueda abordar una tarea depende del absoluto cumplimiento de otra. Representantes a nivel local · Programar actividades en las que los procedimientos están establecidos. Trabajar en Equipo. Representantes a nivel Estatal y Territorial. · Trabajar frecuentemente dentro de un equipo de personas donde es necesario mantener contactos habituales con personas de cualquier Organismo. · Tener capacidad para tomar decisiones referentes a conflictos generados en el seno del equipo y explicar las razones que han conducido a las mismas logrando su aceptación. En este caso algunos de los Representantes a nivel Estatal deben trabajar frecuentemente dentro de un equipo de tamaño medio, interno o externo, logrando la cooperación de sus miembros, participar habitualmente en relaciones con otras unidades de la organización, y resolver conflictos generados en equipos de tamaño medio, proponiendo soluciones que sean aceptadas por los mismos. Representantes a nivel Local. · Adoptar comportamientos de cooperación en aquellas situaciones



de trabajo donde se requiere cierta coordinación con otras personas pudiendo existir cierta interdependencia entre sus actividades. · Adoptar comportamientos que apoyen y favorezcan el respeto por las comunes de trabajo establecidas en un grupo, fomentando el cumplimiento objetivos. Estos conocimientos y cualidades trasladados a niveles competenciales serían los se detallan a continuación:

Repr. Local Rep. Territorial Repr. Estatal

1 2 2 Asesoría jurídica

0 0 0 Calidad

0 0 0 Comercial y marketing

0 0 0 Compras y suministros

1 2 3 Comunicación y relaciones institucionales

0 0 0 Conservación y mantenimiento

0 0 0 Contabilidad y auditoría

Desarrollo recursos humanos y organiz

0 0 0 Desarrollo de proyectos Telematicos

2 2 3 Desarrollo recursos humanos y organiz

0 0 0 Dibujo Técnico y topografía

0 0 0 Gestión de actividades pesqueras

1 1 1 Gestión de dominio público

1 1 1 Gesión de mercancías

1 1 1 Gestión documental

1 1 1 Gestión econ.financ. y presup.

0 1 1 Idiomas

0 0 0 Infraestructuras

0 0 0 Logística e intermodalidad

0 0 0 Medio ambiente

0 0 0 Nautica portuaria

1 2 3 Normativa portuaria

1 1 1 Operaciones y servicios portuarios

1 2 2 Prevención de riesgos laborales

2 3 3 Relaciones Laborales

1 2 2 Sector y estrategia portuaria

1 1 1 Seguridad industrial

1 1 1 Seguridad operativa

0 0 0 Sistemas de ayuda a la navegación

0 0 0 Tráfico de pasajeros

1 1 1 Uso y explotaciones de sistemas

1 2 3 Comunicar

1 2 2 Gestionar

1 2 2 Liderar

2 3 4 Negociar

1 2 2 Panificar

1 2 2 Trabajo en equipo



Con estos perfiles competenciales, aplicando el algoritmo de jerarquización de ocupaciones, nos da una puntuación para la teórica ocupación de "Representante Estatal" de 175 puntos, que en algunos casos puede llegar a 195 puntos, para la de "Representante Territorial" de 150 puntos, y para la de "Representante Local" de 100 puntos Desarrollo formativo y compensación económica. La conveniencia, tanto para el propio sindicato como para la parte empresarial, de tener unos interlocutores con un nivel formativo y unas cualidades idóneas para el desempeño de su función como tal, debe de ser una responsabilidad compartida. Por tanto, se deben de establecer los mecanismos necesarios, por ambas partes, que permitan dar solución a las cuestiones siguientes: · Eliminar las posibles distancias entre el perfil requerido, de fin perfil personal actual de cada representante. · Reconocer el perfil bajo los procedimientos establecidos en Convenio. · Establecer una compensación económica adecuada al perfil aportado. Para eliminar las distancias al perfil requerido se deben de desarrollar las acciones formativas pertinentes. Dado que, como vamos a ver seguidamente, la formación va a tener consecuencias económicas, siguiendo el procedimiento establecido en el II Convenio, se desarrollará fuera del horario de trabajo. Además, como se trata de formación no planificada por ninguno de los Organismos que componen el Sistema, sino que debe de ser planificada por los sindicatos, éstos deben asumir la gestión y los costes inherentes a la misma y a su impartición. El reconocimiento de los perfiles que se vayan adquiriendo también, lógicamente, debe de hacerse de acuerdo a los procedimientos establecidos en Convenio, por lo que es necesario que exista una evaluación realizada por el proveedor de la formación que indique el aprovechamiento de la acción formativa, y una evaluación posterior por parte del sindicato a nivel estatal que dictamine si aplica esta formación en su función como representante a efectos de consolidarle el perfil adquirido. En cuanto a la compensación económica, tal y como se encuentra establecido en la actualidad, corre a cargo del Organismo correspondiente (Autoridad Portuaria y/o Puertos del Estado), y debe de corresponder con el perfil requerido, una vez que se corrijan las distancias entre el mismo y el perfil personal. Los niveles según los puntos calculados anteriormente serían los que se indican a continuación. En cuanto al número de representantes en cada nivel, se señalan a continuación los máximos posibles, si bien existe otro límite: el del número total de liberados de que disponga cada sindicato, por acumulación de horas sindicales, en los términos establecidos en el II Convenio. Habrán de respetarse ambos límites: el total y el filado para cada nivel. · Nivel estatal: Responsables Nivel 5 (antiguo Nivel 11), hasta un máximo de dos representantes: Número: 1 U.G.T. y 1 CC.00. Responsables Grupo II Banda 1 nivel 8 (antiguo nivel 10); Número: 6 UGT, 6 CCOO. y 1 C.I.G. · Territorial: Grupo II Banda II nivel 3 (entre el antiguo nivel 9 y el 10). Se computan las doce CCAA con puertos, y uno más para desdoblarse Andalucía; Número: 13 UGT, 13 CCOO, 1 CIG, 1 ELA, 1 LAB. · Local: Grupo III Banda 1 nivel 4 (antiguo nivel 8); Número: 28 UGT, 28 CCOO, 5 CIG, 2 ELA, 2 LAB. En cuanto al procedimiento sería el siguiente: · Se empieza a percibir la retribución correspondiente a la clasificación que corresponda a partir de dos años de desempeño del cargo, previa acreditación de la formación impartida por el sindicato. Podrán establecerse fórmulas colaboración con la empresa a efectos de definir y desarrollar los contenidos de la formación y coordinar acciones formativas. · Se consolida tras ocho años en el cargo (6 percibiendo la retribución). Si ha habido cambios de responsabilidad, se tomará el nivel de la responsabilidad en que haya ejercido más tiempo, salvo en la estatal, donde tendrá que estar cuatro años como mínimo. Se consideran los últimos ocho años. · Régimen transitorio: se reconoce el perfil y el tiempo a los representantes que actualmente desempeñan los cargos, con arreglo a lo siguiente: o Realizarán las acciones formativas necesarias para alcanzar el perfil correspondiente, que serán ejecutadas y certificadas por el Sindicato, con los mecanismos de colaboración con la empresa que se establezcan. o Se comienza a computar el tiempo de desempeño, a efectos de cobro y consolidación, a partir del 1 de enero de 2000, fecha de inicio de los trabajos de desarrollo del modelo de gestión por competencias posteriormente recogido en el Convenio. Por tanto, si se alcanza un acuerdo, quienes vengán desempeñando las correspondientes funciones desde antes del 1 de enero de 2000 y acrediten el correspondiente perfil completarán su periodo de carencia el 1 de enero de 2006. Conclusión. Existe una necesidad, tanto sindical como empresarial, de tener unos interlocutores sociales más cualificados, técnica y cualitativamente, fundamentada en la aplicación de un nuevo Convenio, y en especial en el Modelo de Gestión por Competencias. Esta necesidad se traduce en el requerimiento de unos niveles competenciales, que serán alcanzados a través de la formación pertinente. Esta formación para los miembros sindicales dedicados profesionalmente a esta labor (liberados), al nivel que corresponda, debe de ser lógicamente planificada y asumida por la representación social, e impartida fuera del horario laboral, aplicando los procedimientos establecidos en el II Convenio Colectivo a tales efectos. Consecuentemente estas exigencias tendrán una compensación económica, una vez alcanzados los requerimientos competenciales, que correrá a cargo de la empresa. Para un representante estatal máximo se corresponderá con el antiguo Nivel 11 ( U.G.T y CC.00.), para un representante a nivel estatal se corresponderá con el antiguo Nivel 10, para un representante a nivel territorial con el antiguo nivel 9,5, y para uno a nivel local con el antiguo nivel 8. Esta compensación se percibirá mientras ejerza esta representatividad, consolidándose, en su caso, el perfil personal adquirido a todos los efectos posteriores ...". CUARTO: Las estimaciones previstas en el documento denominado "... valoración representación social a nivel local y estatal ...", anteriormente transcrito en su totalidad, no han implicado para ninguno de los trabajadores que componen dichas representaciones cambio alguno en materia de adscripción





a grupo profesional, banda, nivel retributivo o categoría profesional. QUINTO: 1- En las últimas elecciones sindicales, cuyos datos sirvieron para verificar la composición social de la mesa negociadora del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias [7.33 por UGT, 7.13 por CCOO y 0.54 por CIG], los resultados nacionales, sobre un total de 268 delegados elegidos, fueron los siguientes:

UGT CCOO CIG LAB ELA CSI CSI-CSIF IC-SOC USO INDEP CGT

109 106 8 4 8 4 3 9 7 4 6

40.67% 39.55% 2.99% 1.49% 2.99% 1.49% 1.12% 3.36% 2.61% 1.49% 2.24%

2- USO, que careció de respuesta sindical electoral bastante para poder integrar la mesa negociadora del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, carece en ambos organismos públicos de "liberados sindicales", y no tiene, siempre por la misma razón dada, representante alguno en la Comisión Paritaria correspondiente a tal convenio, como tampoco los tiene en la Comisión Estatal de Competencias y en la Comisión Local de Competencias. SEXTO: Aun cuando exenta legalmente de ello, respecto de la presente litis se han agotado todas las posibilidades de solución extrajudicial, sin que llegaran las partes a avenencia. SÉPTIMO: Se dan por íntegramente reproducidos cuantos documentos han sido, directa o indirectamente, señalados o aludidos en los anteriores ordinales".

QUINTO.- Contra expresada resolución se interpuso recurso de casación por el Letrado Don José Manuel Castaño Holgado, en nombre y representación del Sindicato "Unión Sindical Obrera" (USO), y recibidos y admitidos los autos en esta Sala se formalizó el correspondiente recurso mediante escrito de fecha 24 de octubre de 2007 autorizándolo y basándose en los siguientes motivos: Único: Al amparo del apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral "por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate".

SEXTO.- Evacuado el traslado de impugnación, impugnan la Abogacía del Estado en representación de la parte empresarial "Puertos del Estado y Autoridades Portuarias", la "Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO." y la "Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la U.G.T.", el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 10 de diciembre de 2008, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- En la demanda inicial del presente procedimiento, presentada ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (autos 21/2007 ), la parte demandante "Unión Sindical Obrera" (USO) solicitó la nulidad del punto uno del acta de fecha 20-abril- 2006 de la Comisión Paritaria del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, así como la nulidad de su anexo a partir de la página donde dice "... asesoría jurídica ..." hasta el final de dicho anexo. Dichas nulidades eran pretendidas por la parte demandante al considerar esencialmente que el contenido de dichos documentos elaborados por la Comisión Paritaria tenían carácter negociador, y no meramente aplicativo o interpretativo del II Convenio Colectivo, por lo que dicha Comisión se excedió en sus funciones; que dicha Comisión Paritaria sustituyó a la Comisión Local de Competencias; que la Comisión Paritaria creó nuevas ocupaciones y alteró el procedimiento del sistema de gestión por competencias; y en que, finalmente, quebró las garantías de igualdad de oportunidades para todos los trabajadores que optan a la promoción profesional.

2.- La pretensión actora fue denegada en la instancia en la forma que se indicará, y por USO se impugna en casación ordinaria la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 7-mayo-2007, en cuyo fallo se decretaba que "absteniéndonos de entrar a conocer del fondo de la demanda de impugnación de convenio colectivo interpuesta por la Unión Sindical Obrera, a la que se adhirió la Confederación Intersindical Gallega, debemos estimar y estimamos la excepción de falta de legitimación ?ad causam? alegada por el Ministerio Fiscal y a la que se adhirieron las partes que se opusieron a la demanda, Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores".

3.- Para alcanzar la anterior conclusión la sentencia impugnada argumentaba, en esencia, que "el Ministerio Fiscal alegó la excepción de falta de legitimación ?ad causam? del sindicato USO [y, por tanto, también de CIG], dado que ... dicha asociación laboral, que, según expresamente alegó en el juicio oral, considera adecuado el fruto dado por la reunión de 20 de abril de 2.006 pero inadecuado el cauce y el sujeto causantes [reunión de la Comisión Paritaria] de tal fruto, no obtendría ningún beneficio concreto o abstracto de obtener el triunfo de sus tesis en esta litis, determinando ello que no pasara la acción judicial emprendida por USO de una pretensión actuada como defensora abstracta de la legalidad, sin, en consecuencia, presentar vínculo o conexión algunos consistente en un interés legítimo del que fuera titular"; así como que a USO le falta la legitimación "ad causam",



pues "dicho sindicato, en función de su respuesta electoral, ni pudo ni puede formar parte de la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, ni de la Comisión Paritaria, ni de la Comisión Estatal de Competencias, ni de la Comisión Local de Competencias, determinando ello, en opinión también de esta Sala ..., una ausencia de interés legítimo en las resultas de la presente litis, pues su, como mucho, contingente y más que insegura posibilidad de integrar alguna de dichas comisiones es cercana a la nada o, de terminar siendo posible, lo sería con un peso específico tan mínimo que no alteraría en nada los resultados y decisiones a tomar".

SEGUNDO.- 1.- El Sindicato recurrente por el exclusivo cauce del art. 205.e) de la Ley de Procedimiento laboral (LPL) ("Infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate") alega como infringidos por la sentencia recurrida los arts. 7, 14, 24.1 y 28.1 de la Constitución Española (CE), 62 del Estatuto de los Trabajadores (ET), 17.2 y 152 LPL.

2.- Se oponen a la pretensión de la recurrente la Abogacía del Estado en representación de la parte empresarial, la "Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO." y la "Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la U.G.T.", en cambio el Ministerio Fiscal, variando al posición mantenida en la instancia, en detallado informe y en base a la jurisprudencia constitucional (STC 164/2993 de 29 -septiembre) y ordinaria (SSTS/IV 16-mayo-2002 recurso 1191/2001, 20-septiembre-2002 recurso 1283/2001 y 26-junio-2003 recurso 124/2002 ) que analiza, concluye que, en virtud del principio "pro actione", y sin que sea necesario ni siquiera la implantación del Sindicato en todo el ámbito del Convenio, deberá reconocerse su legitimación para impugnar el Convenio.

TERCERO.- 1.- En interpretación de los arts. 7 y 28 CE , la jurisprudencia constitucional (entre otras, en la SSTC 7/2001, 24/2001 y 112/2004 ), como recuerda la sentencia de esta Sala de fecha 4-marzo-2005 (recurso 6076/2003 ), afirma que "los sindicatos desempeñan, tanto por el reconocimiento expreso de la Constitución (arts. 7 y 28 ) ... una función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores, que no descansa sólo en el vínculo de la afiliación, sino en la propia naturaleza sindical del grupo ... por esta razón, hemos declarado que, en principio, es posible considerar legitimados a los sindicatos para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores (STC 210/1994, de 11 de julio ). Queda pues clara la relevancia constitucional de los sindicatos para la protección y defensa, incluso jurisdiccional, de los derechos e intereses de los trabajadores. Ahora bien, como también hemos precisado en las SSTC 210/1994, de 11 de julio ... y 101/1996, de 11 de junio ... esta capacidad abstracta que tiene todo sindicato para ser parte no autoriza a concluir sin más que es posible ?a priori? que lleven a cabo cualquier actividad en cualquier ámbito, pues tal capacidad ?no alcanza a transformarlos en guardianes abstractos de la legalidad?, cualesquiera que sean las circunstancias en las que ésta pretenda hacerse valer. En el concreto ámbito del proceso, por la propia naturaleza del marco en el que el sindicato ha de actuar, conviene recordar que este Tribunal ya ha tenido ocasión de subrayar la necesaria existencia de un vínculo acreditado, de una conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada (SSTC 210/1994, de 11 de julio, 7/2001, de 15 de enero, de 29 de enero, de 26 de marzo y STC 215/2001, de 29 de octubre )".

2.- En el ámbito de la legalidad ordinaria, dispone el art. 17.2 LPL que "los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios", complemento correlativo del art. 2 d) de la ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS ), que establece para las organizaciones sindicales el alcance del derecho de libertad sindical y que comprende el ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella y la posibilidad de plantear conflictos individuales y colectivos "en los términos previstos en las normas correspondientes". Por su parte, el art. 163.1 LPL establece "la legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, por los trámites del proceso de conflicto colectivo" y que si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad del convenio, otorga legitimación a "los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, Sindicatos y Asociaciones empresariales interesadas", señalando, por otra parte, pero con importancia a los efectos interpretativos que afectan a lo ahora debatido, que "estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión negociadora del Convenio", con lo que se distingue claramente entre legitimación para impugnar un Convenio Colectivo y la legitimación para negociarlo.

3.- Consecuencia de lo anterior es la de que no puede ser confundida la representatividad de un Sindicato exigible en el Estatuto de los Trabajadores (arts.87 y 88 ) para atribuirle legitimación para la negociación colectiva de eficacia general o para la representación institucional con la exigencia de implantación sindical en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada), requerida jurisprudencialmente para justificar la intervención de un Sindicato en un concreto proceso, como se ha destacado, entre otras, en las SSTC 7/2001, 24/2001, 210/1994, 101/1996, 7/2001, 215/2001 y 112/2004 y en la STS/IV 4-marzo-2005 (recurso 6076/2003 ).



4.- Se parte de que de la existencia de una vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) podrá derivar, como consecuencia inmediata, la del derecho de libertad sindical (art. 28.1 CE), al formar el derecho a la tutela judicial efectiva parte del contenido de la acción institucional del sindicato (STC 164/2003 de 29 -septiembre); así como de que "al conceder el art. 24.1 CE el derecho a la tutela judicial efectiva a todas las personas que son titulares de derechos e intereses legítimos, están imponiendo a los Jueces y Tribunales la obligación de interpretar con amplitud las fórmulas que las Leyes procesales utilicen en orden a la atribución de legitimación activa para acceder a los procesos judiciales" (SSTC 24/1987, 93/1990, 195/1992 y 164/2003, entre otras),

5.- Se advierte, en definitiva, que "para poder considerar procesalmente legitimado a un sindicato no basta con que éste acredite la defensa de un interés colectivo o la realización de una determinada actividad sindical, dentro de lo que hemos denominado 'función genérica de representación y defensa de los intereses de los trabajadores' (STC 101/1996, de 11 de junio ...). Debe existir, además, un vínculo especial y concreto entre dicho sindicato (sus fines, su actividad, etc.) y el objeto del debate en el pleito de que se trate, vínculo o nexo que habrá de ponderarse en cada caso y que se plasma en la noción de interés profesional o económico, traducible en una ventaja o beneficio cierto, cualificado y específico derivado de la eventual estimación del recurso entablado (SSTC 7/2001, de 15 de enero ...y 24/2001, de 29 de enero ...)"" (SSTC 164/2003 y 112/2004).

CUARTO.- 1.- En esta línea interpretativa se viene pronunciando reiteradamente esta Sala, entre otras muchas, en las sentencias y en las cuestiones que a continuación se relacionan.

2.- Aun referida a una asociación empresarial, se afirma que "sigue siendo trascendente esclarecer que una cosa es la concreta legitimación procesal para impugnar judicialmente un convenio colectivo, y otra diferente la legitimación de derecho material, para intervenir en la negociación del convenio, pedida por el ET en sus arts. 87 y 88 ", por lo que, a tenor de esta doctrina, no puede negarse la legitimación activa por el hecho de que la demandante no tenía legitimación para recabar su entrada en la Comisión Negociadora, "pues es distinta la legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora de la exigida para impugnar el Convenio" y que la solución contraria "implicaría privar a las Asociaciones Empresariales, que no formarían parte de la Mesa Negociadora, de toda posibilidad de impugnar el Convenio aún cuando tuviesen la cualificación de ? interesadas` en los términos indicados y alegasen motivos de ilegalidad" (STS/IV 15-marzo-2004 recurso 60/2003 que se remite a doctrina contenida en STS/IV 14-abril-2002).

3.- Se entiende que cuando un sindicato reúne los requisitos de representatividad necesarios en el ámbito de que se trate es evidente que posee implantación suficiente, pero que lo contrario ya no es exacto, pues la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto; destacando que la falta de representatividad, al carecer de representantes electos, no excluye la implantación, "pues esta devendría del nivel de afiliaciones, el cual, aun no concretado, resultaría notorio" y que "la implantación que, por tanto, ha de serle reconocida a dicha Federación demandante confiere a la misma interés legítimo con relación al objeto del proceso, determinando ello su legitimación activa" (STS/IV 11-diciembre-1991 recurso 1469/1990).

4.- Se advierte con relación a las asociaciones empresariales que "si de lo actuado en un concreto proceso se deduce que la asociación empresarial que demanda no tiene un solo afiliado del sector afectado por la norma paccionada (o por lo menos, ni lo alega ni lo prueba), es fácil concluir que no ha acreditado su interés para la impugnación perseguida" (STS/IV 14-abril-2000 recurso 982/1999).

5.- Se acepta que un Sindicato con la necesaria implantación tiene un interés real y directo en que todos los trabajadores que se encuentren en las condiciones legal y convencionalmente previstas puedan acceder a la convocatoria de un concurso y que el Sindicato pueda, por tanto, defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo; argumentando, entre otros extremos, que "la Federación demandante tiene la necesaria implantación ... con lo que se excluye la posibilidad de que en este caso actúe como guardián abstracto de la legalidad", así como que "La acción que se ejercita en este proceso sirve, entonces, a los intereses generales en cuanto que se construye en defensa del cumplimiento de la normativa pactada, el Convenio Colectivo ..., pues se trata de saber si la convocatoria efectuada en el Instituto demandado para cubrir la discutida plaza se llevó a cabo con respeto a lo previsto en el ... referido Convenio o no, y esa tarea constituye un campo de actuación en el que encajan perfectamente las previsiones del referido artículo 17.2 LPL y constituye el vínculo, la conexión legalmente exigida para que el Sindicato con implantación pueda actuar de forma procesalmente adecuada por esa vía y en suma, se le legitime para que en sede jurisdiccional promueva la acción encaminada a que se determine si se ha cumplido con las exigencias legales a la hora de llevar a cabo la convocatoria para la cobertura de la discutida plaza" (STS/IV 4-marzo-2005 recurso 6076/2003, con invocación de las SSTC 210/1994 y 101/1996).



QUINTO.- En definitiva: a) en virtud del principio "pro actione", como destaca el Ministerio Fiscal, y sin que sea necesario ni siquiera la implantación de un Sindicato en todo el ámbito del Convenio, debe reconocerse su legitimación para impugnar el Convenio; b) debe distinguirse entre la legitimación para impugnar un Convenio Colectivo y la legitimación para negociarlo, por lo que no puede negarse la legitimación activa para impugnarlo por el hecho de que el Sindicato no tenga legitimación para recabar su entrada en la Comisión Negociadora; c) deben considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada); d) la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto; y, e) un Sindicato con la necesaria implantación tiene un interés real y directo en que todos los trabajadores que se encuentren en las condiciones legal y convencionalmente previstas puedan acceder a los derechos que le reconozca un convenio colectivo y que el Sindicato pueda, por tanto, defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo.

SEXTO.- 1.- De cuanto se ha razonado hasta ahora se desprende que, en conclusión, el Sindicato demandante sí tenía legitimación para plantear la demanda en los términos en que lo hizo, y a través de la modalidad procesal de impugnación de convenio colectivo, desde el momento en que, como resulta de los hechos probados, tiene delegados de personal en la empresa demandada aunque no fueran los suficientes para poder integrar la mesa negociadora del II Convenio Colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, a pesar de que carezca en ambos organismos públicos de "liberados sindicales" y de que no tenga, por la misma razón, representantes en la Comisión paritaria, ni en las Comisiones Estatal de Competencia ni en la Local de Competencias, lo que no es obstáculo para que tenga implantación suficiente, en la forma interpretativa efectuada, y, derivadamente, ostente legitimación para la defensa de un interés real, profesional y sindical para velar por el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo, pues, en definitiva, una decisión estimatoria de la pretensión formulada, caso de tener éxito, reportaría una ventaja o utilidad con una innegable trascendencia colectiva por su proyección o alcance general y de evidente conexión con la función institucional del Sindicato (art. 7 CE).

2.- Los anteriores argumentos debieron fundar una decisión de la sentencia impugnada distinta de la que adoptó en orden al problema de la legitimación del demandante. En consecuencia, procede estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Sindicato demandante, casar y anular la sentencia recurrida y devolver las actuaciones a la Sala de procedencia para que, partiendo de la legitimación del Sindicato actor para sostener la demanda, resuelva el resto de las cuestiones suscitadas en la demanda objeto del presente procedimiento.

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

## FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación interpuesto por "Unión Sindical Obrera" (USO) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en fecha 7-mayo-2007 (autos 21/2007), en los autos seguidos a instancia de USO, a la que se adhirió la Confederación Intersindical Gallega, contra la entidad "Puertos del Estado y Autoridades Portuarias", la "Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO." y la "Federación Estatal de Transportes, Comunicaciones y Mar de la U.G.T.", con intervención del Ministerio Fiscal. Casamos y anulamos la sentencia recurrida. Devuélvanse las actuaciones a la Sala de procedencia para que, partiendo de la legitimación del Sindicato actor para sostener la demanda, resuelva el resto de las cuestiones suscitadas.

Devuélvanse las actuaciones a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, 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. Fernando Salinas Molina hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.