

# Criterios sobre el convenio colectivo de aplicación a los transportistas de mercancías terrestres

(STS de 11 de febrero del 2020)

## Laura Castillo Navarro

Asociada senior del Área de Laboral  
de Gómez-Acebo & Pombo

---

*El presente comentario sintetiza el contenido de la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 123/2020, de 11 de febrero del 2020 (RJ 2020\803), sentencia con importante trascendencia práctica para el sector del transporte de mercancías que viene a ilustrar los distintos criterios que se han de tener en cuenta para la (nada fácil) determinación del convenio colectivo aplicable de los transportistas.*

En el caso de los transportistas, y más aún en el caso de los conductores que se dedican al transporte internacional de mercancías, son habituales las dudas respecto de cuál es el convenio colectivo que les resulta de aplicación.

La interesante Sentencia del Tribunal Supremo núm. 123/2020, de 11 de febrero del 2020 (RJ 2020/803), se pronuncia sobre los criterios que se han de tener en cuenta para la determinación del convenio colectivo aplicable para los conductores, así como para la configuración del centro de trabajo.

### 1. Antecedentes del caso

Brevemente y con objeto de centrar este comentario, pasamos a exponer los antecedentes de hecho de la sentencia comentada:

- El trabajador y su empleadora (en adelante, la «compañía») suscribieron un contrato de trabajo temporal en fecha 4 de febrero del 2015. Posteriormente, este contrato

*Advertencia legal:* Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

se transformó en un contrato indefinido (sin que conste en la sentencia la fecha de la conversión).

- En este contrato de trabajo constaba que el trabajador estaba adscrito al centro de trabajo de la compañía ubicado en Teruel.
- El trabajador se dedicaba al transporte internacional de mercancías de piezas y recambios de automóvil. Pues bien, dependiendo de la carga que se transportara, el empleado acudía a Palencia, a Valladolid o a Pamplona a cargar el camión y habitualmente devolvía el camión en Pamplona (en las instalaciones de un cliente).
- El trabajador residía en Pamplona, por lo que, sin perjuicio de transportes realizados desde otros lugares, ésta era la ciudad habitual desde la que solía partir el trabajador y en la que finalizaba el servicio.
- Por otro lado, el trabajador solía repostar antes de pasar la frontera de Francia en Hernani, localidad en la que se ubica la sede social de la compañía. No obstante, no constan centros de trabajo abiertos en esta localidad, sino que el centro de trabajo de la compañía se ubicaba en Teruel.
- Asimismo, el vehículo utilizado por el empleado estaba domiciliado en Hernani, al igual que la tarjeta de transporte que utilizaba.
- El trabajador solicitó su baja voluntaria en la compañía e instó una reclamación de cantidad solicitando el abono de unas diferencias salariales.
- De este modo, el trabajador mantiene que el convenio colectivo de aplicación a su contrato es el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Guipúzcoa en lugar del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Teruel que venía aplicando la compañía.
- En un primer momento, el Juzgado de lo Social desestima la demanda promovida por el trabajador. Sin embargo, esa sentencia es revocada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que condena a la compañía al abono de las diferencias salariales solicitadas por el trabajador, con el interés por mora.
- Frente a la anterior sentencia, la compañía formula un recurso de casación por unificación de doctrina ante el Tribunal Supremo.

Este recurso se fundamenta en una infracción del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, sobre la configuración del centro de trabajo, y se basa en la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 7 de octubre del 2015 (JUR 2015\284145).

En la sentencia de contraste (es decir, en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 7 de octubre del 2015), se desestimó la reclamación de cantidad instada por una conductora a la que se le aplicaba el convenio colectivo sectorial de Zaragoza en lugar del de Barcelona, que era donde cargaba los vehículos, donde se ubicaba el taller mecánico y donde se producía el repostaje de los vehículos.

## **2. Puntos clave de la Sentencia del Tribunal Supremo núm. 123/2020, de 11 de febrero del 2020**

El Tribunal Supremo centra sus argumentos en estas dos cuestiones:

### *2.1. Concepto del centro de trabajo*

Como indicábamos en el apartado anterior, según se desprende de la sentencia, el argumento principal del recurso formulado por la compañía consistía en la infracción del artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores relativo al concepto del centro de trabajo.

El tribunal concluye que es irrelevante que una empresa haya o no dado de alta un centro de trabajo a nivel administrativo, sino que lo decisivo es que exista una unidad técnica de producción, considerándose como tal el lugar al que acuden los trabajadores para prestar servicios y en los que la empresa tenga elementos productivos para el desarrollo de estos servicios.

Atendiendo al razonamiento anterior, el alto tribunal determina que la compañía contaba con un centro de trabajo en Hernani, toda vez que la empresa tenía en esta localidad un punto de repostaje obligatorio para los transportistas y que ella misma consideraba estratégico por razones económicas (abaratamiento de los costes de combustible).

### *2.2. Convenio colectivo de aplicación*

Sobre este punto, la sentencia recuerda que la selección del convenio colectivo no es potestativa para las partes y, en consecuencia, su aplicación no la puede fijar discrecionalmente la empresa.

La determinación del convenio colectivo dependerá de la actividad principal de la empresa (ámbito funcional), del territorio en el que radiquen sus centros de trabajo (ámbito territorial) y de la vigencia de tal convenio colectivo (ámbito temporal).

Respecto del ámbito territorial del convenio colectivo, nuestra jurisprudencia ha venido acordando la preferencia del convenio colectivo en el que radica el centro de trabajo del empleado, y ello en la medida en que es el que mejor se ajusta a las circunstancias económicas y sociales como el coste de la vida, el entorno de trabajo, etcétera.

Pues bien, una vez concluido que la empresa cuenta con un único centro de trabajo en Hernani (recordemos el criterio preferente en la determinación del convenio colectivo de aplicación), la sentencia concluye que el trabajador únicamente tenía un punto de conexión con ese centro de trabajo, al que acudía regularmente y, en consecuencia, confirma el criterio del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y la aplicación del convenio colectivo sectorial de la provincia de Guipúzcoa.

La selección del convenio colectivo de aplicación que, en muchas ocasiones, es elegido por las empresas sin las debidas cautelas, tiene un impacto muy relevante en el ámbito de la organización de la compañía, como bien ilustra la sentencia de la Audiencia Nacional de 28 de mayo del 2009 (ratificada por el Tribunal Supremo posteriormente). A la vista de esa sentencia se puede concluir lo siguiente:

- Que el hecho de que el empleador aplique de forma errónea un convenio colectivo no es una justificación válida para dejar de aplicar el convenio colectivo que corresponde a la empresa, por lo que éste seguirá resultando de aplicación a las partes.
- Que, además, la incorrecta aplicación del convenio colectivo implicará el reconocimiento de las condiciones más beneficiosas manifestadas en él para los trabajadores, las cuales habrán de ser respetadas por el empresario. Por ello, atendiendo al criterio de la Audiencia Nacional, en caso de que la empresa quiera subsanar este error, deberá iniciar un proceso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, procedimiento especial que exige no sólo la existencia de causas objetivas que lo avalen, sino la negociación con los representantes de los trabajadores.

En definitiva, no es sólo que los empleados tengan derecho, como en el caso que nos ocupa, a disfrutar de las condiciones laborales, incluidas las retributivas, conforme al convenio colectivo que rige su relación de trabajo (en este caso, las mejores condiciones retributivas del convenio colectivo sectorial de Guipúzcoa), sino también de las condiciones más beneficiosas del convenio erróneamente aplicado por la empresa empleadora (esto es, los beneficios reconocidos en el convenio colectivo sectorial de Teruel).

### **3. Puntos críticos de la sentencia comentada**

Sin perjuicio de lo interesante de la sentencia comentada y que los criterios de vinculación de los contratos pueden ser extensibles a otros casos, lo cierto es que resulta extraño, como apunta el propio tribunal, que fueran ajenos al debate otros posibles puntos de conexión del trabajador con otras localidades como Pamplona (lugar de residencia del empleado, en el que habitualmente cargaba la mercancía y en el que también aparcaba los vehículos), así como Palencia o Valladolid (lugares de carga del empleado).

A pesar de lo extraordinario y limitado del recurso de casación para la unificación de doctrina, consideramos que el tribunal podría haber sido más ambicioso y clarificador en este

pronunciamiento y haber ahondado en la determinación del convenio de aplicación analizando los vínculos de conexión del empleado con las distintas localidades con las que mantenía lazos de conexión regular.

#### **4. Conclusiones prácticas**

En definitiva, a la vista de la sentencia comentada, para la fijación del convenio colectivo aplicable a los transportistas será importante analizar los puntos de conexión del trabajador con los centros empresariales: carga de la mercancía, puntos de repostaje, localización de los talleres, puntos de descarga de la mercancía o devolución del vehículo, domicilio del vehículo, tarjeta de transporte, etcétera.