

FORMACIÓN PROFESIONAL · GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS · UNIDAD 1

Las normas del trabajo y el convenio aplicable

Oriana empieza en Asesoría Robledal con tres clientes y tres convenios. ¿Cuál manda si el contrato dice una cosa y el convenio otra, y cómo se comprueba que las tablas siguen vigentes?

PARA EMPEZAR

En esta unidad aprenderás a...

- Seleccionar las normas que regulan una contratación y ordenarlas por su rango.
- Comprobar el ámbito, la vigencia y el registro de un convenio colectivo.
- Extraer de un convenio las variables que importan para contratar.
- Identificar los organismos que intervienen al contratar, qué hace cada uno y por qué canal.
- Citar una norma con su versión vigente y decidir qué convenio se aplica a una empresa.

SITUACIÓN DE PARTIDA

Tres empresas, tres convenios

Martes 05/10/2027. Oriana empieza su formación en empresa en el departamento laboral de **Asesoría Robledal**. Sabina, la graduada social que será su tutora, le enseña la regla de la pizarra: *«Cuatro ojos: lo que prepara una persona lo revisa otra»*.

Trabajará con tres clientes: **Conservas Mirabel** (58 personas), **Distribuciones Nogueral** (26) y **Fisioterapia Albaida** (3).

«Tres empresas, tres convenios», le dice Sabina. *«¿Cuál manda si el contrato dice una cosa y el convenio otra?»*

❓ **Si tu contrato dijera 22 días de vacaciones y el convenio 30, ¿cuántos te corresponden?**

❓ **¿Dónde buscarías el salario de un mozo de almacén en tu provincia?**

❓ **¿Qué organismos públicos intervienen cuando una empresa contrata?**

❓ **¿Qué pasa si una empresa sigue pagando las tablas de un convenio que ya no está vigente?**

MAPA DE LA UNIDAD

Lo que vamos a ver

1.1 Las fuentes de la relación laboral y su orden

1.2 El convenio colectivo: ámbitos, vigencia y registro

1.3 Qué regula el convenio para contratar

1.4 Los organismos que intervienen al contratar

1.5 Seleccionar la norma vigente

Mira siempre la fecha y el boletín


Oriana

He encontrado un convenio de comercio mayorista de Valdeluz, pero es de 2019.

¿Está denunciado? ¿Hay uno posterior? Mira siempre la fecha y el boletín.


Sabina


Oriana

Hay uno nuevo, de 2027–2029. Y las tablas de 2028 aún no se han publicado.

Entonces pagamos las de 2027 y lo anotas en la ficha, con la fecha de consulta.


Sabina

CLAVE

Un dato sin fecha es una opinión: cada cifra del convenio lleva **su año y la fecha de consulta**.

De mayor a menor rango: quién manda

Constitución	Cortes Generales y referéndum	Derecho a la negociación colectiva
Leyes	Cortes o Gobierno (rango de ley)	Estatuto de los Trabajadores
Reglamentos	Gobierno y ministerios	RD del SMI; orden de cotización
Convenio colectivo	Representantes de empresas y plantilla	CA de conservas vegetales
Contrato de trabajo	Empresa y persona trabajadora	Salario pactado del director de Mirabel
Usos y costumbres	Práctica local o profesional	Solo si nada lo regula

CLAVE

Cada cifra de una nómina tiene una **fuente**: salario base, convenio; un plus por encima, contrato; cotizaciones, LGSS y orden anual; retención, normativa del IRPF.

Cuál se aplica cuando dicen cosas distintas

Si dos normas válidas dicen cosas distintas, se aplica la más favorable, **en su conjunto y en cómputo anual**.



Jerarquía

Una norma inferior no contradice a otra superior.



Norma mínima

La ley fija un suelo que el convenio puede mejorar, y el contrato puede mejorar el convenio, nunca al revés.



Irrenunciabilidad

Nadie puede renunciar a los derechos de la ley o del convenio, aunque firme.



Más favorable

Comparada en su conjunto y en cómputo anual.

CLAVE

El contrato puede mejorar el convenio y la ley; **nunca empeorarlos**.

Tres situaciones, tres reglas

SITUACIÓN	REGLA	QUÉ SE APLICA
Contrato de un mozo de Nogueral: 1.400,00 € de base; el grupo III del CB, 1.390,00 €	Norma mínima: el contrato mejora el convenio	Los 1.400,00 € del contrato
Una cláusula renuncia a la paga de marzo del CB	Irrenunciabilidad	La paga de marzo; la cláusula no vale
Por costumbre se libra la tarde de las fiestas, y nada lo regula	Usos y costumbres, en defecto de las demás	La costumbre local

CLAVE

Si un contrato de Albaida diera **22 días** de vacaciones, la cláusula no valdría: la ley y el convenio dan 30.

Compara el año completo

Se compara en cómputo anual, con todas las pagas

Borrador para un mozo de Nogueral	1.500,00 × 12 (sin extras)	**18.000,00 €**
Grupo III del CB	12 × (1.390,00 + 50,00) + 3 × 1.390,00	**21.450,00 €**
El borrador empeora el CB en	21.450,00 − 18.000,00	**3.450,00 €**

CLAVE

Aunque el mes parezca mejor, en cómputo anual el borrador empeora el convenio: esa cláusula no vale y se paga el CB.

Vacaciones: treinta días como mínimo



*«En ningún caso la duración será inferior a **treinta días naturales**». El periodo de vacaciones es «no sustituible por compensación económica».*

Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015), art. 38.1 · Consulta la versión vigente

SUJETO OBLIGADO

Toda persona trabajadora por cuenta ajena.

NO OBLIGA A…

No se pueden cambiar por dinero ni reducir por contrato.

CLAVE

Las vacaciones **se disfrutan**.

¿A quién, dónde y cuándo se aplica cada convenio?

ÁMBITO	PREGUNTA	MIRABEL (CA)	NOGUERAL (CB)	ALBAIDA (CC)
Funcional	¿Qué actividad?	Conservas vegetales	Comercio mayorista de juguetería y papelería	Fisioterapia
Territorial	¿Dónde?	Valdeluz	Valdeluz	Valdeluz
Personal	¿A quién?	Plantilla, salvo la dirección con salario pactado	Toda la plantilla	Toda la plantilla
Temporal	¿Cuándo?	01/01/2026–31/12/2028	01/01/2027–31/12/2029	01/01/2027–31/12/2028

Los tres son provinciales y ficticios.

CLAVE

Un convenio solo se aplica a las empresas y personas de su ámbito y **mientras está vigente**.

Firma, registro y final

Lo que comprueba Robledal antes de usar unas tablas.



Firma y registro

Se registra en el REGCON ante la autoridad laboral y se publica en el boletín oficial.



Comisión paritaria

Resuelve las dudas de aplicación (ET, art. 91.1).



Denuncia

Una parte avisa de que quiere renegociarlo.



Ultraactividad

Sin acuerdo nuevo, lo que diga el convenio; si no dice nada, se mantiene mientras se negocia.

CLAVE

Las tablas de 2028 del CB están pendientes: hasta que se acuerden, **se pagan las de 2027**.

Sin denunciar o denunciado

🔁

Nadie lo denuncia

Se prorroga de año en año, salvo pacto en contrario (ET, art. 86.2).

VS

📣

Se denuncia y no hay convenio nuevo

Lo que diga el propio convenio; si no dice nada, se mantiene mientras se negocia (ET, art. 86.3).

CLAVE

Un convenio de empresa solo tiene prioridad en las materias del art. 84.2 (horas extra, turnos, horario, vacaciones, conciliación), **no en la cuantía del salario**.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

Nogueral prepara las nóminas de enero de 2028 y la comisión negociadora del CB no ha acordado las tablas de 2028. ¿Qué tablas aplica?

A Ninguna: sin tablas nuevas, solo el SMI

B Las de 2027, hasta que se acuerden las de 2028

C Las de 2028 que calcule la asesoría con el IPC

✔ El CB está vigente hasta el 31/12/2029, pero las tablas de 2028 están pendientes de la comisión negociadora: hasta entonces se pagan las de 2027, y se anota en la ficha con la fecha de consulta.

Lo que cambia de un convenio a otro

VARIABLE	MIRABEL (CA)	NOGUERAL (CB)	ALBAIDA (CC)
Salario base 2027 (€/mes)	III 1.540,00 · IV 1.330,00	I 1.720,00 · II 1.520,00 · III 1.390,00 + 50,00 de plus	I 1.850,00 · II 1.300,00
Periodo de prueba	I 6 meses · II y III 2 · IV 1	I 3 · II 2 · III 1	I 6 · II 1
Jornada anual	1.752 h	1.780 h	1.720 h
Pagas extra	Junio y diciembre	Marzo, julio y diciembre	Junio y diciembre, prorrateadas
Preaviso de dimisión	15 días (III y IV); 30 (I y II)	15 días	15 días (grupo I, 30)

Convenios ficticios. Límites del ET: SMI en cómputo anual, 40 h semanales de promedio, dos pagas al año.

CLAVE

El **grupo profesional** del convenio no es el grupo de cotización: un mozo del grupo III del CB cotiza en el grupo 10.

Salario anual frente a 17.640,00 €

Salario anual = pagas mensuales + pagas extraordinarias

CB grupo III	12 × 1.440,00 + 3 × 1.390,00	**21.450,00 €**
CA grupo IV	1.330,00 × 14	**18.620,00 €**
CC grupo II (prorrateado: 1.516,67 al mes)	1.300,00 × 14	**18.200,00 €**
SMI de 2027 del caso	1.260,00 × 14	**17.640,00 €**

El SMI de 2027 y 2028 es un dato del ejemplo; el publicado de 2026 es 1.221,00 € × 14 = 17.094,00 € (RD 126/2026).

CLAVE

Se compara en **cómputo anual** (ET, art. 27.1).

El año es el mismo; cambia el reparto



14 pagas

Grupo II del CC: 1.300,00 € al mes y dos pagas extra en junio y diciembre: 18.200,00 € al año.

VS



Prorrateadas

Cada nómina lleva 18.200,00 ÷ 12 = 1.516,67 €. Frente al SMI de 2027 del caso, lo supera en 560,00 €.

CLAVE

Prorratear solo es posible si lo prevé el convenio.

Cada trámite tiene un destinatario

ORGANISMO	QUÉ HACE AL CONTRATAR	CANAL
Servicio público de empleo	Recibe la comunicación del contrato	Contrat@
TGSS	Inscribe, afilia, da de alta y de baja, recauda	Sistema RED (SILTRA)
INSS	Reconoce prestaciones	Sede electrónica
Mutua colaboradora	Cubre AT y EP	Parte en Delt@
Inspección de Trabajo	Vigila y pide documentación	Visita y requerimiento
Autoridad laboral	Registra los convenios	REGCON
AEAT	Recibe las retenciones del IRPF	Modelos 111 y 190

CLAVE

En Nogueral: alta antes del primer día, contrato comunicado en los diez días hábiles siguientes y retención en cada nómina. **Oriana prepara; firma Sabina o la empresa**.

Lo justo para cada organismo



Copia básica

La recibe la representación legal sin DNI, domicilio ni estado civil.

VS



Cada trámite, su justificante

Con cada contrato se archivan el alta, el justificante de Contrat@ y el recibí de la copia básica.

CLAVE

Enviar a la mutua una copia completa del contrato «por si acaso» no procede: cada organismo recibe **solo lo que necesita**.

Publicada, escala legal o dato del ejemplo

TIPO	QUÉ SIGNIFICA	EJEMPLO
Publicada	Publicada en el BOE y comprobada	SMI de 2026: 1.221,00 €
Escala legal	La fija una ley para años futuros	MEI de 2027: 1,00 % (0,83 + 0,17)
Dato del ejemplo	Supuesta para el curso del caso	SMI de 2027: 1.260,00 €

MEI: 1,10 % en 2028 (0,92 y 0,18); 0,90 % en 2026 (LGSS, art. 127 bis y DT 43.ª).

CLAVE

Robledal trabaja con el **texto consolidado** del BOE y anota la versión y la fecha de consulta.

🙋 PREGUNTA PARA LA CLASE

En un informe de fuentes, ¿por qué no basta con escribir «según el Estatuto»?

A Porque el Estatuto no regula los contratos

B Porque falta el artículo y la versión con su fecha de consulta para que otra persona lo compruebe

C Porque solo vale citar el convenio

✔ Cada pregunta del informe lleva su norma, artículo, versión (texto consolidado) y fecha de consulta: así otra persona puede comprobarlo.

CASO RESUELTO · PASO A PASO

El convenio del nuevo almacén



Oriana, para Tatiana (gerente de Nogueral)

Nogueral prepara en El Pinarejo un almacén de paquetería para servir a sus tiendas cliente. ¿Los mozos irán con el CB o con otro convenio? Datos ficticios.

1. **Actividad.** Venta al por mayor de juguetes, papelería y material escolar a tiendas (CNAE-2025 46.49): su actividad principal.
2. **Ámbito funcional.** El CB cubre ese comercio mayorista, y el almacén prepara pedidos de esa actividad.
3. **Territorio y vigencia.** El almacén está en Valdeluz; el CB, vigente hasta el 31/12/2029.
4. **Alternativas.** Transporte: no (reparte su propia mercancía). Oficinas: no. Comercio minorista: no (vende a tiendas).
5. **Salario y SMI.** 12 × (1.390,00 + 50,00) + 3 × 1.390,00 = **21.450,00 €**: 3.810,00 € más que el SMI de 2027 del caso.

✔ Los mozos van con el CB, grupo III, 21.450,00 € al año y un mes de prueba. El convenio lo decide **la actividad principal**, no el nombre del puesto ni del centro.

La respuesta que recibió Oriana

«¿Qué convenio aplico a una empresa de conservas?». Pulsa cada tarjeta.

«Debes aplicar el Convenio Estatal de Conservas, que se aplica a toda España»

BULO

Hay que localizar el convenio por actividad, territorio y vigencia en el REGCON: Mirabel aplica el CA provincial.

«Un convenio de empresa prevalece siempre, también en el salario»

BULO

Solo tiene prioridad en las materias del ET, art. 84.2; no en la cuantía del salario.

«El SMI es de 1.134 euros al mes»

BULO

Cifra de otro año: el publicado de 2026 es 1.221,00 €; el del caso para 2027, 1.260,00 €.

«Ningún salario puede bajar del SMI, en cómputo anual»

OK

ET, art. 27.1: se compara en su conjunto y en cómputo anual.

REPASO

Ideas clave

- Cada cifra de una nómina tiene una fuente: Constitución, leyes, reglamentos, convenio, contrato y usos y costumbres, de mayor a menor rango.
- Jerarquía, norma mínima e irrenunciabilidad; entre dos normas válidas, la más favorable en su conjunto y en cómputo anual.
- Vacaciones: al menos 30 días naturales, que se disfrutan y no se cambian por dinero (ET, art. 38.1).
- Un convenio se comprueba por sus cuatro ámbitos: funcional, territorial, personal y temporal.
- Sin denuncia se prorroga de año en año; denunciado y sin convenio nuevo, se mantiene mientras se negocia (ultraactividad). Tablas pendientes: se pagan las del año anterior.
- La comisión paritaria resuelve las dudas; el convenio se registra en el REGCON y se publica en el boletín oficial.
- El convenio de empresa tiene prioridad solo en las materias del art. 84.2, no en la cuantía del salario.
- El salario del convenio se compara con el SMI en cómputo anual: grupo III del CB, 21.450,00 € frente a 17.640,00 €.
- Cada organismo, su trámite y su canal: alta en la TGSS (RED), contrato al servicio de empleo (Contrat@), retenciones a la AEAT; cada cifra, con su versión y fecha de consulta.



¡Ahora te toca a ti!

Repasa, practica y comprueba lo que has aprendido.

📝 **Resumen**

✅ **Test**

👆 **Interactivos**

Libro, presentaciones, resúmenes y tests gratis en **josesande.com**