

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11470 *Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado.*

Visto el texto del II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado (código de convenio 99018195012010), que fue suscrito con fecha 24 de julio de 2017, de una parte por la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por FEAPEN-CSI-F y USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de septiembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes signatarias.*

Son firmantes del presente Convenio Estatal de Notarios y Personal Empleado, de una parte, en representación de los trabajadores la Asociación Estatal de Empleados de Notarías y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (FEAPEN- CSI-F), y la Federación de Servicios de USO (FS-USO) y, de otra parte, la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE), como representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar y suscribir el presente Convenio.

Artículo 2. *Eficacia y alcance obligacional.*

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones y entidades patronales, de empleados y sindicales, así como Notarios a título personal, en cualquier forma en que éstos se organicen, y trabajadores, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia.

Artículo 3. *Estructura de la negociación colectiva del sector.*

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:

1.º Convenio estatal: Regula las condiciones generales de trabajo en todos los ámbitos de aplicación del Convenio durante la vigencia del mismo.

2.º Convenios colectivos de ámbito territorial inferior: desarrollarán las materias propias del sector en el correspondiente ámbito geográfico, o, en su caso, aplicarán en los mismos ámbitos los acuerdos sectoriales de ámbito estatal que puedan producirse durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 4. *Distribución de materias en los diferentes niveles de negociación.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84, párrafo 3.º del Estatuto de los Trabajadores, y en relación con el ya mencionado artículo 83.2 del mismo, así como en el artículo 84.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores respecto de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, el esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

a) Se reservan a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:

Períodos de prueba. Artículo 40.

Clasificación profesional. Título III completo.

Régimen disciplinario. Título VII completo.

b) Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, con carácter obligatorio y en exclusividad, reservar para su negociación en el Convenio Estatal las siguientes materias:

Salario y estructura salarial. Título IV completo.

Tiempo de trabajo, jornada y excedencias. Título V completo (a excepción de la distribución horaria, incluida la jornada de verano).

Traslado del Notario. Artículo 50.

Formación profesional. Título VI completo.

No competencia, lealtad, confidencialidad y conflicto de intereses. Artículo 51.

c) En los convenios colectivos de ámbito territorial inferior serán materias específicas de negociación colectiva cualesquiera otras no reguladas en este Convenio Estatal, ni reservadas al mismo, así como aquellas materias a las que expresamente les remita éste.

Artículo 5. *Reserva material del Convenio estatal.*

Las partes firmantes del presente Convenio renuncian expresamente al ejercicio, en las unidades de negociación de ámbito inferior al mismo, de lo previsto en el párrafo 3.º del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las materias contempladas en el apartado b) del artículo 4 anterior. Reiterándose por tanto la reserva al ámbito estatal de las materias indicadas en los apartados a) y b) del artículo 4 anterior, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 84.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores respecto de los convenios colectivos de empresa.

Artículo 6. *Principio de complementariedad.*

De acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, las organizaciones firmantes reconocen el principio de complementariedad del Convenio Colectivo estatal respecto de los de ámbito inferior, en su caso.

Artículo 7. *Concurrencia de convenios.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y las atribuciones de competencia contempladas en los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio estatal, la aplicación de los supuestos de concurrencia entre Convenios de distinto ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en este Convenio estatal y teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes, incluyendo las referidas a los convenios de empresa.

Artículo 8. *Principio de seguridad.*

Si durante la vigencia de este Convenio se produjeran acuerdos sectoriales estatales de aplicación al sector, por acuerdo de las partes, se podrán establecer las condiciones de aplicación de dichos acuerdos.

Artículo 9. *Objeto y ámbito personal y territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre los Notarios en cualquier forma en que se organicen, pertenecientes a cualquier Colegio Notarial de los existentes en España y sus empleados, sin perjuicio de las normas estatales que le sean de aplicación.

Artículo 10. *Vigencia, duración, y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de la fecha de su publicación en el «BOE». Sin perjuicio de lo anterior, se pactan los efectos retroactivos del mismo desde los 15 días siguientes a su firma, salvo los efectos económicos que se aplicarán retroactivamente desde el 1 de enero de 2017. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2020.

Este Convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación, al menos, dos meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En el plazo de tres meses a partir de la comunicación de denuncia, se constituirá la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación de un nuevo convenio, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. En defecto de dicho calendario o plan de negociación, durante los tres meses siguientes a la constitución de la comisión negociadora, ésta habrá de reunirse una vez al mes, y con posterioridad a dicho plazo de tres meses, dos veces por mes, salvo pacto al respecto en el seno de la comisión negociadora, con la intención de llegar a un acuerdo en el marco de la buena fe.

Transcurridos 18 meses desde la denuncia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél perderá su vigencia.

Artículo 11. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable, y a los efectos de su interpretación y aplicación práctica serán considerados globalmente.

La nulidad de alguna de las cláusulas declarada por la autoridad o jurisdicción laboral no afectará al resto del contenido del Convenio Colectivo, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo sobre dicha materia, y aquéllas otras que se vean afectadas para restablecer el equilibrio interno del Convenio

Colectivo, bajo el principio de que la nulidad de alguna o algunas cláusulas no supone la nulidad de todo el Convenio incorporándose al Convenio el acuerdo que se obtuviera.

Artículo 12. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones laborales más beneficiosas (tanto las de carácter económico como las de cualquier otra naturaleza) y los derechos adquiridos que cualquier empleado tenga reconocidas a título personal a la entrada en vigor de este Convenio, sin perjuicio de su posible compensación y absorción.

TÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 13. *Comisión Paritaria.*

1. Funciones.

La Comisión Paritaria que se instituye en el presente Convenio tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones del mismo.

En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, serán sometidas a la comisión paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo máximo de 20 días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto. Son también funciones que se le encomiendan:

Todas las que se le atribuyen en el texto del presente Convenio.

Vigilancia y seguimiento del Convenio.

Emitir dictámenes e informes sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, a petición de cualquier interesado.

Entender de forma previa a la administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos, que surjan por la aplicación del Convenio.

Y cualesquiera otras que resulten de las normas legales vigentes o que se establezcan en lo sucesivo y se refieran a la interpretación, cumplimiento, inaplicación o ejecución de este Convenio, así como determinar las reglas de su propio funcionamiento u organización interna.

En virtud de lo dispuesto en el apartado c), del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, emitirá resolución relativa a la posibilidad de acogerse a la inaplicación de las condiciones de trabajo, en el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación. Si la comisión no emite resolución en dicho plazo, se considerará que autoriza el descuelgue.

2. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro miembros, es decir, dos miembros designados por FEDANE, y otros dos elegidos cada uno de ellos por cada una de las representaciones legales de los trabajadores firmantes de este Convenio. En cuanto a participación de las representaciones sindicales firmantes del convenio en la parte social de la Comisión Paritaria, se regirá en cuanto al valor de sus votos con base en la representatividad ostentada en la Comisión Negociadora. Cada miembro designado por FEDANE tendrá un voto que podrá delegar (por escrito o verbalmente) en otro miembro de su misma representación. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo tres

veces al año (en los meses de febrero, marzo y octubre) a los efectos de seguimiento del cumplimiento y marcha del presente Convenio, así como cuando las partes así lo acuerden expresamente.

La Comisión nombrará de su seno un Presidente y un Secretario que no podrán pertenecer a la misma organización. Ambos cargos se turnarán entre las respectivas representaciones.

Los cargos tendrán la duración que se establece para la vigencia del Convenio.

Los miembros de la representación legal de los trabajadores que formen parte de la Comisión podrán disponer de crédito horario para la preparación y asistencia a las reuniones de la Comisión.

3. Normas de funcionamiento.

La Comisión Paritaria se constituirá y podrá adoptar acuerdos cuando estén presentes, componentes que representen al menos el 50 % de los votos de cada parte (patronal y sindical). Al comienzo de cada sesión se determinarán los asistentes que tienen derecho a voto (propio o delegado).

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, sindical y empresarial. Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por parte de las representaciones discrepantes del acuerdo adoptado.

El domicilio de la Comisión Paritaria se ubica en la sede del Consejo General del Notariado.

4. Resoluciones.

En materias de su competencia, las cuestiones que se le sometan habrán de formularse en escrito fundamentado.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de 20 días hábiles (a salvo de lo previsto para la inaplicación de las condiciones de trabajo) a contar desde la fecha en que reciba el escrito, previa audiencia de los interesados y práctica de pruebas que estime pertinentes. Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

TÍTULO III

Organización del Trabajo y Movilidad

Clasificación profesional

Artículo 14. *Clasificación profesional.*

1. El sistema de clasificación profesional de los despachos notariales se define como la ordenación por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece, con carácter enunciativo y no limitativo, los distintos cometidos laborales desarrollados en el seno de los despachos notariales afectados por este Convenio y se estructura a través de la existencia de grupos profesionales, a su vez integrados por niveles salariales (como se refleja en las tablas salariales anexas a este Convenio).

Dicha ordenación, se traduce en la delimitación de los diferentes conocimientos, aptitudes profesionales, criterios, tareas y funciones en los que se estructura la prestación laboral debida.

2. Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

3. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior.

4. Tomando como base el sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

En atención a lo anteriormente expuesto, los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo primero.—Incluye aquellos empleados que desempeñen funciones con las características siguientes:

a) El empleado que acredite experiencia suficiente para llevar, bajo la dirección del Notario, la organización de la oficina notarial, y que posea conocimientos jurídicos y técnicos suficientes para redactar y tramitar telemáticamente de manera completa documentos de notoria dificultad bajo la dirección del Notario y para atender con arreglo a las instrucciones del mismo las consultas que se formulen y que realice, efectivamente, dichas funciones.

b) El empleado que ostente la titulación de Licenciado o Graduado en Derecho que, por sus conocimientos jurídicos, técnicos y tecnológicos suficientes y acreditados por su trabajo, resuelva eficaz e íntegramente bajo la dirección del Notario asuntos de especial y notoria complejidad.

c) El empleado con conocimientos técnicos, tecnológicos y prácticos suficientes que lleve, bajo la dirección del Notario, la organización completa de la oficina de un modo eficiente.

Grupo segundo.—Incluye aquellos empleados que desempeñen funciones con las características siguientes:

a) El empleado con conocimientos jurídicos y técnicos suficientes para redactar y tramitar telemáticamente de manera completa documentos de dificultad bajo la dirección del Notario y para atender con arreglo a las instrucciones del mismo las consultas que se formulen y que realice efectivamente dichas funciones. Asimismo el empleado con conocimientos económicos, tecnológicos y académicos suficientes que desarrolle la organización económico-contable del despacho notarial.

b) El empleado con conocimientos suficientes para redactar y tramitar telemáticamente documentos que requieran preparación jurídica y no revistan especial complejidad, o que desarrollen trabajos mercantiles, contables o económicos, bajo la dirección del Notario o la supervisión de otro empleado.

c) El empleado con conocimientos técnicos y tecnológicos suficientes que desarrolle trabajos específicos o de oficina y/o administrativos que no requieran una especial preparación.

Grupo tercero.—Incluye aquellos empleados que desempeñen funciones con las características siguientes:

El empleado que principalmente realiza trabajos de carácter accesorio como recados, recepción, atención telefónica, tramitación telemática y otros análogos o varios de los aquí enumerados.

Se incluyen en este Grupo los empleados no comprendidos en ninguno de los otros Grupos Profesionales.

La asignación del empleado en un grupo y nivel determinados se efectuará de acuerdo con las funciones que éste desempeña de un modo continuado y habitual en el despacho notarial. A la hora de asignar las funciones al empleado, el Notario tendrá en cuenta, entre otros factores, los siguientes: conocimientos, titulación académica, jurídica, informática o contable, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad, capacidad de dirección, disponibilidad, y capacidad de trabajo en equipo, siendo en todo caso la facultad de organización del Notario.

Artículo 15. *Movilidad funcional.*

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional dentro de los grupos profesionales. Ejercerán como límite para la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que sean encomendadas al trabajador.

A los efectos de este artículo, se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, el Notario deberá dotar al trabajador de la formación necesaria. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El Notario, en caso de existir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar por el tiempo imprescindible a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo.

Cuando el destino sea a un grupo profesional superior, este cambio no podrá ser superior a un período de 6 meses en un período de 12, o de 8 en un período de 24 meses. Una vez superado dicho período, si se mantiene éste de forma no justificada, el trabajador consolidará el nuevo grupo profesional. En cualquier caso, el nivel retributivo será el correspondiente al nuevo grupo profesional.

Cuando se trate de un grupo profesional inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prorrogarse, si así se acuerda expresamente entre el Notario y el trabajador afectado y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado, conservando la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad del trabajador.

Artículo 16. *Promoción y ascensos.*

Los ascensos y promociones dentro del sistema de clasificación profesional establecidas en el presente Convenio se producirán atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1. Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos, entre otros aspectos, la titulación en cursos específicos y académica en el ámbito jurídico, contable e informático, vinculados a la actividad notarial, méritos, antigüedad del trabajador, los conocimientos, la iniciativa, la autonomía, la complejidad, la responsabilidad, la capacidad de dirección, la disponibilidad y la capacidad de trabajo en equipo, así como las facultades organizativas del Notario, siendo en todo caso la decisión de la exclusiva competencia del Notario.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación, y estableciendo además medidas en las condiciones de promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

TÍTULO IV

Salario y estructura salarial

Artículo 17. *Conceptos retributivos.*

El salario de Convenio se compondrá de los siguientes conceptos: (i) Salario Base; (ii) complemento base previo, en caso de que se venga percibiendo conforme a lo regulado en el anterior Convenio; y (iii) complemento histórico, en caso de que se venga percibiendo conforme a lo regulado en el anterior Convenio.

Artículo 18. *Salario Base.*

1. Se entiende por Salario Base las percepciones económicas que deban de percibir todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio (tabla salarial que se refleja en el anexo I.A a este Convenio) por su actividad normal o habitual y en función de su encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales y niveles descritos en el mismo.

2. El Salario Base se devengará por periodos mensuales.

3. Los niveles 1, 2 y 3 que se recogen en la tabla salarial, se definen como sigue: nivel 1 corresponde a Notarios de poblaciones clasificadas de 1.^a, nivel 2 corresponde a Notarios de poblaciones clasificadas de 2.^a, y 3 corresponde a Notarios de poblaciones clasificadas de 3.^a

Artículo 19. *Compensación y absorción.*

Si la retribución total abonada al empleado fuese, en conjunto y cómputo anual, superior a la establecida por este Convenio por los conceptos de: (i) Salario Base, (ii) Complemento Base Previo (para aquellos empleados que lo estuviesen percibiendo conforme a la disposición transitoria primera del I Convenio Colectivo Estatal de Notarios y Personal Empleado), y (iii) Complemento Histórico (para aquellos empleados que lo estuviesen percibiendo conforme a la disposición transitoria primera del I Convenio Colectivo Estatal de Notarios y Personal Empleado), el exceso podrá ser utilizado para absorber y compensar los incrementos que resulten del Convenio y de los expresados conceptos, así como el resto de conceptos.

A los efectos de la aplicación práctica de la compensación y absorción, las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente, salvo en los supuestos en los que expresamente se determine lo contrario.

Artículo 20. *Pago de salarios y anticipos.*

El pago del salario establecido se abonará por periodos mensuales el último día hábil de cada mes.

Los empleados tendrán derecho a un anticipo sobre haberes del mes en curso de hasta el 50 por 100 del salario devengado a la fecha de su solicitud. Se establece idéntico criterio para las pagas extraordinarias, entendiéndose como tal la posibilidad de anticipación de hasta el 50 por 100 de la paga extra que se hubiese devengado a la fecha de solicitud.

Artículo 21. *Pagas extraordinarias.*

La retribución bruta anual (Salario Base y, en su caso, Complemento Base Previo y/o Complemento Histórico), en defecto de pacto, se abonará en doce pagas ordinarias y tres pagas extraordinarias, todas ellas de iguales importes, que se abonarán en los meses de diciembre, marzo/abril y julio, y se devengarán cuatrimestralmente.

No obstante lo anterior, este Convenio Colectivo reconoce la posibilidad de que las pagas extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades, de mutuo acuerdo entre el Notario y sus empleados.

Los empleados que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán las citadas mensualidades extraordinarias en proporción al tiempo de servicio prestado durante el cuatrimestre correspondiente.

Artículo 22. *Revisión salarial.*

El Salario Base será objeto de revisión anual en los años 2017, 2018, 2019 y 2020, en los siguientes términos:

Con el fin de vincular la revisión salarial a la realidad específica del sector de Notarías, se establece un porcentaje de revisión salarial fija más un variable adicional para los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

Se tomarán como base para la revisión los siguientes Grupos de instrumentos públicos, en función de los resultados estadísticos a nivel nacional que publique en su web el Consejo General del Notariado:

Grupo 501: compraventa de inmuebles (contratos).

Grupo 1103: adjudicación por título sucesorio con o sin liquidación conyugal (herencias).

Grupo 1203: hipoteca inmobiliaria en garantía de préstamos, créditos o reconocimientos de deuda (créditos y préstamos).

Grupo 1302: cartas de pago y cancelación de hipoteca (cartas de pago y cancelaciones).

Grupo 1912: constitución de sociedad limitada (entidades con personalidad jurídica).

a) Revisión salarial fija para los años 2017, 2018, 2019 y 2020:

La revisión salarial fija en cada uno de los ejercicios indicados (2017, 2018, 2019 y 2020) será de un 0,75 % de la tabla salarial.

No obstante, como cláusula de salvaguarda y para el caso de que el número de instrumentos en todos los grupos previamente reseñados haya disminuido en el año anterior respecto del ejercicio previo, el porcentaje de revisión salarial fija será de un 0,25 por 100 de la tabla salarial.

b) Variable adicional para los años 2017, 2018, 2019 y 2020:

El variable adicional a la revisión salarial fija será el previsto en los siguientes términos. Su devengo en un año natural (que se producirá durante los 12 meses de dicho año) estará sujeto al crecimiento en el número de instrumentos públicos referidos comparando el año natural inmediatamente anterior a dicho año con el previo (como se explica en el apartado c) «procedimiento a seguir para los años 2017, 2018, 2019 y 2020»):

Si se incrementan en, al menos, un 2 % los 5 grupos de instrumentos referidos, se devengará un variable del 0,75% sobre la tabla salarial (sin computar la revisión salarial fija de ese mismo año).

Si se incrementan en, al menos, un 2 % 4 de los 5 grupos de instrumentos referidos, se devengará un variable del 0,5% sobre la tabla salarial (sin computar la revisión salarial fija de ese mismo año).

Si se incrementan en, al menos, un 2 % 3 de los 5 grupos de instrumentos referidos, se devengará un variable del 0,25 % sobre la tabla salarial (sin computar la revisión salarial fija de ese mismo año).

Si se incrementan en, al menos, un 2 % únicamente 2 o 1 de los 5 grupos de instrumentos referidos, no se devengará este concepto variable en el año de que se trate.

Como excepción a la regla general de compensación y absorción, el variable adicional regulado en este apartado b) para cada uno de los años 2017 a 2020 no será compensable ni absorbible en el año en que se devengue.

El variable adicional no será consolidable ni se incorporará en la tabla salarial.

Sin perjuicio de lo anterior, y siempre que se devengue el variable adicional en un año, se añadirá, como Salario Base en la tabla salarial de partida (antes de revisión) del año siguiente, una cantidad equivalente a la mitad del porcentaje de dicho variable devengado.

c) Procedimiento a seguir para los años 2017, 2018, 2019 y 2020:

Para el año 2017: se aplicará la tabla salarial del anexo número I.A, calculada conforme al procedimiento de revisión fija regulado anteriormente, así como el variable que corresponde (en función del incremento de los referidos grupos de documentos del año anterior 2016 con respecto al año previo 2015) que se detalla en la tabla del anexo número B. Los importes correspondientes a los atrasos y al variable adicional que resultan de la revisión salarial se abonarán, en un único pago, en la nómina del mes siguiente a la publicación del Convenio en el «BOE». A partir de la referida nómina, se abonará el Salario Base ya revisado en su porcentaje fijo, de acuerdo con la tabla salarial del anexo número I.A.

Sin perjuicio del abono del variable adicional en un único pago, y dado que el devengo se produce de forma prorrateada durante los 12 meses del año 2017, para las incorporaciones y bajas durante el año 2017 se tendrá derecho al variable de forma proporcional.

Para el año 2018 se partirá de la tabla salarial del anexo número II. La Comisión Paritaria será la encargada de elaborar las tablas salariales de 2018 en un plazo de quince días, a contar desde la fecha de la comunicación fehaciente de los resultados estadísticos a nivel nacional correspondientes a 2017 que publique en su web el Consejo General del Notariado en 2018. Si el resultado de la Estadística cumple los referidos criterios se aplicará con efectos retroactivos del mes de enero de 2018, la revisión salarial fija que proceda sobre la tabla salarial anexa (tabla salarial de partida), así como el variable que proceda para dicho año (en función del incremento de los referidos grupos de documentos del año anterior 2017 con respecto al año previo 2016). Los importes correspondientes a los atrasos y al variable adicional que resulten de la revisión salarial se abonarán, en un único pago, en la nómina del mes siguiente a la publicación del Acta de la revisión salarial en el «BOE». A partir de la referida nómina, se abonará el Salario Base ya revisado en su porcentaje fijo.

Sin perjuicio del abono del variable adicional, en caso de que proceda, en un único pago, y dado que el devengo se produciría de forma prorrateada durante los 12 meses del año 2018, para las incorporaciones y bajas durante el año 2018 se tendría derecho al variable de forma proporcional.

Para los años 2019 y 2020 se seguirá el mismo procedimiento que el descrito para los años 2017 y 2018, con referencia a los años previos que correspondan.

TÍTULO V

Tiempo de trabajo, jornada y excedencias

Artículo 23. *Jornada.*

La jornada de trabajo será de 38 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Cada Notario, sin superar dicho límite, podrá fijar el horario que mejor se adapte a las circunstancias de la localidad y a las necesidades derivadas del ejercicio de su función.

Dejando a salvo las necesidades excepcionales de servicio y los usos de la localidad, se recomienda para los períodos estivales se pacte la jornada continuada o ininterrumpida, siempre en los términos que acuerden el Notario y sus empleados.

Para el caso de trabajadores que tengan una discapacidad física superior al 33%, éstos, para evitar doble desplazamiento a su lugar de trabajo y en aras a evitar el empeoramiento de su patología, podrán optar libremente por establecer su jornada de forma continuada.

Lo regulado en párrafos anteriores lo es con independencia de las guardias que el Notario venga obligado a realizar y que serán atendidas por las personas que en cada caso estime precisas. El tiempo de disponibilidad utilizado en cumplir con este requisito será compensado con una cantidad de 40 euros por jornada de 4 horas o la parte

proporcional, salvo que requiera su asistencia al despacho y haya empleado su tiempo en menesteres similares a los que realiza en su jornada normal, en cuyo caso dicho tiempo de prestación efectiva de servicios será compensado no con un pago en metálico, sino con un tiempo de descanso equivalente al doble del tiempo empleado, que podrá acumularse a los festivos, pero no al periodo de vacaciones. Los turnos de guardia, y el disfrute del tiempo de descanso que pudiera corresponder en cada caso, serán fijados de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la actividad, sin que ningún empleado pueda negarse a la realización de guardias. A estos efectos se elaborará con carácter trimestral un cuadro de guardias. La atención en el despacho a la jornada electoral no se considerará guardia.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Todas las horas que excedan de la jornada establecida en el artículo anterior, se considerarán como extraordinarias, a excepción de las generadas según lo dispuesto en el párrafo quinto del artículo anterior. A este respecto se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Su compensación se hará, preferiblemente, por descanso del personal, acumulándose, prioritariamente, en los «puentes» en los que, según el calendario laboral, resulte posible.

No obstante, en los supuestos en los que no resulte, por cualquier motivo, posible su compensación por descanso, serán retribuidas económicamente de conformidad con lo dispuesto por la legislación laboral.

No se considerarán como horas extraordinarias, el tiempo de trabajo referido a las guardias que el Notario venga obligado a realizar y que serán atendidas por las personas que en cada caso estime precisas, sujetándose al régimen previsto en el artículo 23 anterior.

Artículo 25. *Vacaciones.*

Los empleados disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones al año, que serán ininterrumpidas, salvo pacto en contrario entre el Notario y sus empleados.

Dichas vacaciones podrán fraccionarse en periodos mínimo de 5 días laborables días. Por acuerdo con el Notario podrán pactarse periodos de fraccionamiento inferiores.

El disfrute de las mismas tendrá que ser necesariamente dentro del año en el que corresponda, a salvo de las previsiones legalmente aplicables en cada momento, salvo las que se disfruten en la primera quincena de enero que podrán cargarse al año anterior, en una fracción mínima de 5 días laborables.

Asimismo, y en la medida de lo posible, se tendrá formado el cuadro de vacaciones en el primer trimestre del año, considerando las preferencias de los empleados siempre que las necesidades organizativas y productivas del despacho notarial lo posibiliten.

Artículo 26. *Excedencias, permisos.*

El régimen de excedencias se regulará por lo dispuesto en cada momento en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito al Notario con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba el excedente cuando esté cursada su petición de reingreso conforme a las previsiones del párrafo anterior, salvo que se tratara de un puesto que, por requerir para su desempeño especialidades profesionales radicalmente distintas a las del excedente, no pudiera ser atendido por el mismo.

La situación de excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales para otro Notario o para despachos/empresas competidores del

Notario, salvo autorización expresa y por escrito del primer Notario empleador. En caso de que el empleado en situación de excedencia voluntaria preste servicios para otro Notario o para otro despacho/empresa competidor (sin la autorización expresa escrita del primer Notario empleador) se considerará que causa baja voluntaria como empleado del primer Notario (desde la fecha de inicio de la prestación de servicios para el segundo Notario o para el despacho/empresa competidor).

En cuanto a los permisos, éstos se regularán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Todos los empleados dispondrán de dos días de permiso de libre disposición retribuidos por año natural no acumulables, que habrán de disfrutarse dentro del año en el que corresponda, por separado y no podrán acumularse a los períodos vacacionales. Dichos días no podrán disfrutarse los viernes, salvo acuerdo en contrario. El trabajador deberá solicitar el disfrute de tales días con 48 horas de antelación, salvo casos de urgencia acreditada. Este derecho no podrá ser disfrutado simultáneamente por más de un empleado.

Artículo 27. Descanso por maternidad o por paternidad a tiempo parcial.

Los períodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre Notario y trabajador afectado, de conformidad con las previsiones establecidas al efecto en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Artículo 28. Reducción de jornada por motivos familiares; lactancia.

En el caso de que un trabajador solicitase la reducción de jornada legalmente prevista por motivos familiares, la concreción de horario y la determinación de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro del horario y jornada diarios ordinarios establecidos en el despacho notarial.

En el supuesto en que dos o más trabajadores del mismo despacho notarial solicitaran la reducción de jornada por motivos familiares, se procederá a ajustar de común acuerdo entre trabajadores y Notario el horario de trabajo efectivo, de modo que no queden sin atender las necesidades específicas del despacho notarial.

En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes trabajadores, tendrá preferencia para la elección aquel que primero solicite la reducción de jornada basada en estas causas.

El permiso por lactancia (tanto natural como la de carácter artificial) se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores, previo acuerdo con el Notario, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 12 días laborales, uniéndolo al período de baja por maternidad.

TÍTULO VI

Formación

Artículo 29. Formación profesional.

Con independencia de los programas y cursos de formación que pueda establecer el Consejo General del Notariado en función de sus atribuciones reglamentarias, se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de formación continuada al amparo del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en el ámbito del presente Convenio, compuesta por 4 representantes de las representaciones sindicales firmantes del convenio e igual número de los Notarios. La Presidencia corresponderá a la Asociación Patronal de Notarios.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Velar por el cumplimiento de la normativa que resulte de aplicación en cada caso en el ámbito del presente Convenio Colectivo.
2. Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el sector, orientación respecto de los colectivos de trabajadores destinatarios de las acciones formativas, criterios que faciliten la promoción profesional a través de la formación continua.
3. Proponer la realización de estudios para la detección de las necesidades formativas.
4. Promover la formación continuada entre Notarios y trabajadores.
5. Favorecer el acceso a la formación de los trabajadores menos cualificados.
6. Realizar el seguimiento y evaluación de la formación continuada impartida en su ámbito.
7. Evaluar y realizar seguimiento de las subvenciones públicas recibidas por la representación de los trabajadores destinadas al personal de Notarías y acreditación de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación continuada elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

La formación a través de la organización y participación en cursos, actividades y programas, contribuirá a desarrollar la eficacia y competencia de los despachos notariales y la calidad de prestación del servicio, así como a adaptarse a los cambios motivados por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo.

TÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 30. *Régimen de faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por el Notario de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 31. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Como criterio interpretativo en la aplicación del cuadro de faltas establecido en los artículos siguientes, a efectos de la calificación de la falta y de la graduación de la sanción, se tendrá en cuenta que, en atención a las especiales características de la actividad, el deber de lealtad del empleado se considera de muy especial relevancia.

Artículo 32. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad no justificada hasta cuatro veces al mes.
2. No justificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. El abandono del servicio sin causa justificada, y siempre y cuando no afecte gravemente al servicio.
4. Falta de diligencia en la conservación del material, mobiliario, o enseres.
5. Falta de aseo y de limpieza personal.
6. Atender al público sin la corrección y diligencia debidas.
7. La alteración del clima normal de trabajo.

Artículo 33. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves:

1. De cinco a siete faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes, así como la falta de puntualidad no justificada, en una sola ocasión, por tiempo superior a treinta minutos.
2. La falta injustificada y sin previo aviso de asistencia al trabajo durante un día.
3. Realizar cualquier actividad ajena al trabajo, así como el empleo para usos propios de útiles o materiales del despacho.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.
5. La falta de diligencia debida en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. La imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de siniestro para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. La reincidencia en faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción, aún cuando ésta hubiese sido verbal.
8. Las conductas que generen perjuicios graves y acreditados.
9. Simular la presencia de otro empleado fichando, o firmando por él.
10. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada y sin aviso previo.

Artículo 34. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de siete faltas de puntualidad no justificadas en un período de un mes, o más de diez faltas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante dos días consecutivos, o tres alternos, en un periodo de noventa días.
3. La transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito.
4. La simulación de enfermedad, o accidente. Se entenderá que existe falta cuando un trabajador en situación de incapacidad temporal por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia, o ajena.
5. El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes, durante el trabajo si repercute negativamente en el trabajo.
6. Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados del Notario, o de los trabajadores, o revelar a extraños datos de reserva obligada.
7. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la del Notario. Asimismo dedicarse durante la jornada laboral a actividades diferentes de las que le hayan sido encomendadas o a actividades que procuren beneficios a terceras personas distintas del Notario.
8. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración al Notario, así como a sus compañeros. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave.
9. El acoso sexual y acoso moral o psicológico.
10. Dar lugar a riesgo de siniestros graves, durante la jornada laboral, que dañen bienes materiales o personales.
11. La indisciplina o desobediencia al Notario.
12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.
13. La reincidencia en falta grave, de dos faltas de idéntica naturaleza o tres de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de doce meses, y haya sido sancionada.
14. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas del despacho, en cualquier momento, cuando sea contrario a los usos y costumbres comúnmente

aceptados. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos.

15. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el artículo 52 de este Convenio.

Artículo 35. *Régimen de sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en faltas laborales serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Despido disciplinario.

Artículo 36. *Procedimiento sancionador.*

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 37. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a contar desde la fecha en que el Notario tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VIII

Política de empleo y contratación

Artículo 38. *Principios generales.*

Se consideran principios en torno a los cuales deben girar las políticas de empleo activas, sanas, estables, crecientes y competitivas, los siguientes:

Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.

Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.

Principio de no discriminación por ninguna de las causas previstas en las leyes.

Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.

Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.

Arbitraje de políticas activas de igualdad de oportunidades en materia de género.

Artículo 39. *Instrumentos de política activa de empleo sectorial.*

Las partes firmantes son conscientes del problema que el desempleo puede suponer en nuestra sociedad y de la necesidad de abordar sus diferentes causas y consecuencias mediante políticas activas de empleo.

Los Notarios podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y los de fomento de la contratación indefinida, siempre que se observen los presupuestos generales y reglas específicas de su propia regulación, con observancia de las normas sobre información, competencias y derechos de la representación legal de los trabajadores en esta materia.

El acogimiento de becarios y la realización de prácticas docentes en la notaría se realizarán a través de los correspondientes programas de cooperación con centros educativos, conforme a la normativa específica que los posibilite. Los representantes de los trabajadores deberán ser informados sobre los convenios de colaboración con instituciones docentes que proporcionen becarios.

El fraude de Ley en materia de contratación temporal conllevará las consecuencias legales previstas para tal supuesto, en especial la de presunción de haberse celebrado por tiempo indefinido.

Artículo 40. *Período de prueba.*

1. Podrá pactarse en el contrato de trabajo el establecimiento de un periodo de prueba, cuya duración máxima para cada grupo profesional será en contratación temporal la que sigue:

Grupo Profesional 1.º: 3 meses.

Grupo Profesional 2.º: 2 meses.

Grupo Profesional 3.º: 1 mes.

2. En los contratos de duración indefinida podrá pactarse un período de prueba cuya duración máxima para cada grupo profesional será la siguiente:

Grupo Profesional 1.º: 6 meses.

Grupo Profesional 2.º: 6 meses.

Grupo Profesional 3.º: 3 meses.

Artículo 41. *Contratos de duración determinada; contrato eventual por circunstancias de la producción.*

Esta modalidad contractual se podrá utilizar cuando concurren las causas y requisitos establecidos en la legislación vigente. La duración máxima del contrato será, en todo caso, de 9 meses, pudiendo desarrollarse dentro de un período de referencia de 18 meses.

Artículo 42. *Contratos a tiempo parcial.*

Los trabajadores que presten servicios mediante contrato a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente (artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores), tendrán derecho al disfrute de los mismos derechos que los trabajadores de jornada completa, si bien, como regla general, los disfrutarán en proporción a la jornada que realicen. Como regla general cualesquiera derechos económicos o cuantificables, se reconocerán mediante la regla de prorata.

Se podrá establecer un pacto de horas complementarias que permita incrementar la dedicación del trabajador a tiempo parcial hasta un 60 % de las horas contratadas. La necesidad de realizar horas complementarias deberá notificarse con el preaviso que acuerden las partes. En defecto de acuerdo, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. *Contratos de relevo.*

1. El contrato de relevo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar por tiempo indefinido o bien con duración determinada, mientras dure la situación de jubilación parcial del trabajador sustituido.

2. Asimismo, se admitirá que el contrato se concierte a tiempo parcial, para cubrir el resto de jornada que haya dejado vacante el empleado que accede a jubilación parcial, o bien a jornada completa.

3. El jubilado parcial podrá acomodar la prestación de sus servicios a tiempo parcial a las necesidades organizativas del despacho notarial, pudiendo recaer su prestación de servicios precisamente en los períodos en que se requiera refuerzo de plantilla por situaciones de bajas, vacaciones, maternidades o puntas y excesos de trabajo. En este sentido, el tiempo parcial de dedicación a la notaría que corresponde al jubilado parcial podrá distribuirse de modo irregular a lo largo de todo el período de vigencia de su jubilación parcial o de forma acumulada.

Artículo 44. *Preaviso de cese voluntario.*

1. En caso de cese voluntario todo trabajador deberá ponerlo en conocimiento del Notario, cumpliendo con el siguiente preaviso: 45 días para trabajadores del grupo 1.º, 20 días para trabajadores del grupo 2.º, o 15 días para trabajadores del grupo 3.º

2. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, el empleado deberá indemnizar al Notario por los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido, pudiendo deducir el Notario dicha indemnización del importe de la liquidación hasta donde alcance.

TÍTULO IX

Igualdad

Artículo 45. *Medidas para promover la igualdad.*

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal, se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio Colectivo.

Artículo 46. *Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad.*

El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada despacho notarial se podrán negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en las leyes, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueden valerse por sí mismos, de

modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de los despachos notariales, y con aplicación de medidas de acción positiva tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, los Notarios deberán adoptar las medidas oportunas y si existen representantes legales de los trabajadores deberán negociar con éstos en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 47. Comisión para la igualdad de oportunidades sectorial.

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se crea una Comisión de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad tendrá una composición proporcional conforme al criterio establecido para la Comisión Paritaria.

Las funciones de la Comisión Sectorial para la Igualdad de oportunidades serán las siguientes:

- Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector.
- Asesoramiento a los Notarios que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Recabar información de la asociación patronal sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.
- Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, a petición de la Comisión Paritaria, así como jornadas y eventos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en este sector.

Artículo 48. Prevención del acoso.

Los Notarios deberán promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello se recomienda a los Notarios que lleven a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones resulta necesario que los Notarios establezcan protocolos de actuación, que incluirán:

1. El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
4. La identificación de la persona o personas responsables de atender a quienes formulen una queja.
5. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.
6. En todo caso se informará a las personas que decidan denunciar una conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo de la posibilidad de estar asistido en todo momento por la representación sindical que así indique la persona afectada.

Artículo 49. Derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, los Notarios reconocerán a

las mujeres víctimas de violencia de género un catálogo de derechos a las mujeres que a grandes rasgos se agrupan en:

- Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los plazos establecidos en la Ley (art. 48.10 ET).
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

TÍTULO X

Otras disposiciones

Artículo 50. *Traslado del Notario.*

La extinción de la relación laboral por traslado (que exija cambio de residencia) o excedencia voluntaria del Notario, dará derecho al empleado a percibir la indemnización que en cada momento esté prevista en la legislación vigente para el caso de traslado o extinción por causa objetiva (fijada en la actualidad en veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades, de acuerdo con el artículos 40.1 ó 52.c) del Estatuto de los Trabajadores), todo ello en función del efectivo tiempo de prestación de servicios con ese Notario que cesa. No habrá lugar a dicha indemnización si se produce alguna de las siguientes situaciones:

1. En caso de convenio entre Notarios, si el empleado continúa con los otros titulares.
2. Si antes o coetáneamente al traslado, y a iniciativa del empleado, éste alcanza un acuerdo con otro Notario para continuar trabajando, siempre y cuando se mantenga por el Notario que contrata el reconocimiento de la antigüedad a efectos indemnizatorios.
3. Si el empleado le acompaña al titular a su nuevo centro de trabajo.

En todo caso los empleados que se quedaran cesantes por el traslado o excedencia voluntaria del Notario tendrían derecho preferente a asistir a los cursos de formación que se fijen de acuerdo con este convenio.

Artículo 51. *No competencia, lealtad, conflictos de intereses, confidencialidad y permanencia.*

Como elemento esencial de sus obligaciones laborales los empleados de los Notarios aceptan que su relación laboral se desarrollará con cumplimiento del deber de buena fe, por lo que convienen que no podrán realizar actividades por su propia cuenta o cuenta ajena, que puedan concurrir o competir con la actividad del Notario para el que presten sus servicios.

En el contrato de trabajo podrán las partes convenir, si así lo estimasen oportuno, cláusulas de no competencia o concurrencia con el Notario, para después de extinguido el contrato de trabajo, en los términos, condiciones y compensaciones que establezcan, y dentro de los límites legales.

Los empleados declararán por escrito inmediatamente al Notario cualquier situación de conflicto de intereses con el mismo.

Los empleados guardarán confidencialidad y discreción, no pudiendo divulgar o suministrar a cualquier persona, de forma directa o indirecta, información respecto a los procesos, operaciones, proyectos, clientes, proveedores y datos relacionados con el Notario o sus empleados, todos ellos conocidos por razón de su trabajo, especialmente frente a otros Notarios o empleados de los mismos.

Todos los documentos, ya sean escritos, o mediante soportes magnéticos, visuales o informáticos, elaborados por el trabajador o bajo su dependencia y coordinación, o que se encontrasen en su poder en cualquier momento, en relación con las actividades, negocios o finanzas del Notario y/o sus clientes y proveedores, serán y siempre seguirán siendo propiedad del Notario, debiendo ser devueltos cuando así le sean solicitados y, en cualquier caso, una vez extinguido su contrato de trabajo por cualquier causa. En ningún caso podrá el empleado obtener ni conservar copia o duplicado de los mismos, en cualquier soporte, ni remitirlo a terceros, sin autorización del Notario.

Artículo 52. *Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*

Los Notarios y los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; las demás disposiciones de desarrollo de la Ley; así como las especiales medidas de seguridad e higiene que pudieran ser de especial aplicación a la actividad específica del Notario, y demás normativa de aplicación.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales por parte del trabajador tendrá la consideración de incumplimiento laboral y será sancionable en atención a las consecuencias y riesgos derivados de dicho incumplimiento.

Se podrá constituir una Comisión que tendrá como misión esencial la de velar por el cumplimiento de la normativa legal y reglamentaria en materia de seguridad y salud laboral en el sector, así como la promoción de campañas de información y formación entre los Notarios y los trabajadores.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo propiciarán para sus afiliados la asistencia a cursos de formación sobre esta materia.

Artículo 53. *Solución de conflictos.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos.

Aquellos conflictos que tengan ámbito exclusivo de una Comunidad Autónoma serán sometidos a las instituciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

TÍTULO XI

Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 54. *De los trabajadores y sus representantes.*

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la participación de los trabajadores en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio.

2. Los trabajadores tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la Ley y en el presente Convenio.

3. Los representantes de los trabajadores tendrán las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por las Leyes de aplicación y el propio Convenio.

Artículo 55. *De los sindicatos y representantes de los trabajadores.*

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a

instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos y asociaciones de empleados son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre trabajadores y Notarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores.

A fin de garantizar el pleno ejercicio de la libertad sindical, serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo, en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversos, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Los representantes legales de los trabajadores, no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54.

Artículo 56. Principio de igualdad y no discriminación.

La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores.

El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Disposición transitoria única. Equiparación profesional.

A efectos informativos, se transcribe la equiparación de las antiguas categorías a los grupos y niveles fijados en el anterior Convenio. Así:

«Empleados provenientes de Notarios:

Grupo primero:

Letra a) y Letra b) = Oficial Primero.

Grupo segundo:

Letra a) = Oficial Segundo.

Letra b) = Auxiliar.

Letra c) = Copista.

Grupo tercero:

Subalterno.

Los empleados provenientes de los antiguos corredores de comercio se encuadrarán en la clasificación que les corresponda en atención a las funciones efectivamente realizadas. En caso de discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria».

Las tablas salariales recogidas en el presente Convenio nacen con la vocación de continuidad temporal prevista en el mismo, y están fundadas en una previsible estabilidad de la normativa arancelaria, por lo que cualquier circunstancia que por vía legal signifique una alteración de dicha estabilidad arancelaria, en más o en menos, determinará una inmediata revisión paccionada, obligándose los firmantes a negociar una revisión de las tablas salariales que se estén aplicando en el momento de entrada en vigor de la alteración arancelaria.

ANEXO NÚMERO I.A

Tabla salarial para el año 2017

La tabla salarial para el año 2017, una vez aplicada la revisión salarial fija del 0,75 % prevista en el artículo 22, a) precedente, es la siguiente:

| Categoría | | | Salario base (euros por año) |
|----------------------|-------------------------------|----------|------------------------------------|
| Oficial Primero..... | Grupo 1.º Subgrupo a). . . . | Nivel 1. | 27.429,15 |
| | | Nivel 2. | 25.965,02 |
| | | Nivel 3. | 24.659,91 |
| | Grupo 1.º Subgrupo b). . . . | Nivel 1. | 27.429,15 |
| | | Nivel 2. | 25.965,02 |
| | | Nivel 3. | 24.659,91 |
| Oficial Segundo..... | Grupo 2.º Subgrupo a). . . . | Nivel 1. | 24.259,60 |
| | | Nivel 2. | 23.179,33 |
| | | Nivel 3. | 22.077,12 |
| Auxiliar..... | Grupo 2.º Subgrupo b). . . . | Nivel 1. | 21.101,03 |
| | | Nivel 2. | 19.137,89 |
| | | Nivel 3. | 18.315,33 |
| Copista. | Grupo 2.º Subgrupo c).. . . . | Nivel 1. | 18.106,96 |
| | | Nivel 2. | 16.670,25 |
| | | Nivel 3. | 16.034,15 |
| Subalterno..... | Grupo 3.º | Nivel 1. | 14.197,14 |
| | | Nivel 2. | 13.857,14 |
| | | Nivel 3. | 13.566,52 |

ANEXO NÚMERO I.B

Variable adicional para el año 2017

El variable adicional que se devenga en el año 2017, atendiendo a que se ha producido un incremento superior al 2 % en 4 de los 5 grupos de instrumentos referidos en el artículo 22 del año anterior 2016 con respecto al año previo 2015, es el siguiente:

| Categoría | | | Euros por año |
|----------------------|-------------------------------|----------|------------------|
| Oficial Primero..... | Grupo 1.º Subgrupo a). . . . | Nivel 1. | 136,12 |
| | | Nivel 2. | 128,86 |
| | | Nivel 3. | 122,38 |
| | Grupo 1.º Subgrupo b). . . . | Nivel 1. | 136,12 |
| | | Nivel 2. | 128,86 |
| | | Nivel 3. | 122,38 |
| Oficial Segundo..... | Grupo 2.º Subgrupo a). . . . | Nivel 1. | 120,40 |
| | | Nivel 2. | 115,03 |
| | | Nivel 3. | 109,56 |
| Auxiliar..... | Grupo 2.º Subgrupo b). . . . | Nivel 1. | 104,72 |
| | | Nivel 2. | 94,98 |
| | | Nivel 3. | 90,89 |
| Copista. | Grupo 2.º Subgrupo c).. . . . | Nivel 1. | 89,86 |
| | | Nivel 2. | 82,73 |
| | | Nivel 3. | 79,57 |

| Categoría | | | Euros por año |
|-----------------|-----------------|----------|---------------|
| Subalterno..... | Grupo 3.º | Nivel 1. | 70,46 |
| | | Nivel 2. | 68,77 |
| | | Nivel 3. | 67,33 |

ANEXO NÚMERO II

Tabla salarial de partida para el año 2018

La tabla salarial de partida para el año 2018 (tabla salarial para el año 2017 (anexo número I.A) más una cantidad de Salario Base equivalente a la mitad del porcentaje de variable devengado en dicho 2017), es la siguiente:

| Categoría | | | Salario base (euros por año) |
|----------------------|------------------------------|----------|------------------------------|
| Oficial Primero..... | Grupo 1.º Subgrupo a). | Nivel 1. | 27.497,21 |
| | | Nivel 2. | 26.029,45 |
| | | Nivel 3. | 24.721,10 |
| | Grupo 1.º Subgrupo b). | Nivel 1. | 27.497,21 |
| | | Nivel 2. | 26.029,45 |
| | | Nivel 3. | 24.721,10 |
| Oficial Segundo..... | Grupo 2.º Subgrupo a). | Nivel 1. | 24.319,80 |
| | | Nivel 2. | 23.236,85 |
| | | Nivel 3. | 22.131,90 |
| Auxiliar..... | Grupo 2.º Subgrupo b). | Nivel 1. | 21.153,39 |
| | | Nivel 2. | 19.185,37 |
| | | Nivel 3. | 18.360,78 |
| Copista. | Grupo 2.º Subgrupo c).. | Nivel 1. | 18.151,89 |
| | | Nivel 2. | 16.711,61 |
| | | Nivel 3. | 16.073,94 |
| Subalterno..... | Grupo 3.º | Nivel 1. | 14.232,36 |
| | | Nivel 2. | 13.891,53 |
| | | Nivel 3. | 13.600,19 |