

Texto del Convenio
firmado el 6 de junio de 2005



I CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS DE NOTARIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUNYA 2005 – 2006



federació de serveis financers i administratius de 

Introducción

El present Conveni vol ser un resum ordenat, en forma de normativa aplicable, de tot el procés històric de negociació, per tal d'adaptar les lleis laborals a les peculiaritats del sector. D'aquí aquest primer Conveni Col·lectiu de Notaries, per fer-ne un engranatge de negociació col·lectiva i de reivindicacions, no exempt de complexitat i de problemes. Es tracta d'una eina imprescindible per poder conèixer i concretar els drets individuals dels treballadors i treballadores i apreciar degudament quina és la font de dret que genera aquests drets. N'hi ha prou amb un examen superficial, a aquest conveni, per comprendre la gran quantitat de drets dels treballadors i treballadores que són fruit de la negociació col·lectiva sectorial, i constatar l'enorme importància de la representació sindical.

Ara més que mai, el pes de la regulació de les relacions laborals correspon als convenis col·lectius, perquè, per una banda, s'ha reduït al mínim el contingut proteccionista de la llei, i, per una altra, el contracte individual de treball està mancat en la pràctica de força, contingut i actualitat per realitzar qualsevol regulació de drets.

En resum: podem valorar que aquest primer conveni regula una base prou sòlida, i que obre noves expectatives de negociació com per avançar en noves millores.

Cal recordar que, per respondre a les expectatives que es generin d'aquí a la propera negociació del conveni, han d'anar acompanyades d'una força sindical del sector, amb representants sindicals i afiliació, que, tot i atomitzat en petits nuclis laborals (més de 470 a Catalunya), formen un col·lectiu de treballadors i treballadores molt ampli i prou significatiu per fer-se present i per fer força davant les pròpies demandes de condicions laborals i contractuals de futur en el sector, amb capacitat de negociar-les amb certesa i èxit per a tot el col·lectiu.

Carles Reigt
Secretari General de COMFIA Catalunya



Índice

TITULO PRIMERO. Disposiciones generales	6
Artículo 1. Ámbito territorial	
Artículo 2. Ámbito funcional	
Artículo 3. Ámbito personal	
Artículo 4. Ámbito temporal	
Artículo 5. Prórroga y denuncia	
Artículo 6. Vinculación a la totalidad	
Artículo 7. Garantía personal	
Artículo 8. Derecho supletorio	
Artículo 9. Comisión Paritaria	
TITULO SEGUNDO. Organización del trabajo	8
Artículo 10. Organización y vigilancia del trabajo	
Artículo 11. Categorías profesionales	
TITULO TERCERO. Contratación	10
Artículo 12. Período de prueba	
TITULO CUARTO. Jornada, horas extraordinarias, horario, descansos, vacaciones anuales, permisos y excedencias	10
Artículo 13. Jornada y horas extraordinarias	
Artículo 14. Horario	
Artículo 15. Calendario Laboral	
Artículo 16. Descansos	
Artículo 17. Vacaciones anuales	
Artículo 18. Permisos y excedencias	
TITULO QUINTO. Régimen retributivo	14
Artículo 19. Estructura del salario	
Artículo 20. Compensación y absorción	
Artículo 21. Complemento de Antigüedad	
Artículo 22. Mejora voluntaria de las prestaciones por Incapacidad Temporal	
TITULO SEXTO. Suspensión y extinción de la relación laboral	19
Artículo 23. Causas generales de suspensión de la relación laboral	
Artículo 24. Causas de extinción de la relación laboral	
Artículo 25. Cese voluntario del empleado	
Artículo 26. Jubilación forzosa	



TITULO SÉPTIMO. Código de Conducta	20
Artículo 27. Clasificación de faltas	
Artículo 28. Faltas leves	
Artículo 29. Faltas graves	
Artículo 30. Faltas muy graves	
Artículo 31. Régimen de sanciones	
Artículo 32. Medidas cautelares	
TITULO OCTAVO. Uniones estables de pareja y cláusula de no discriminación	23
Artículo 33. Uniones estables de pareja	
Artículo 34. Cláusula de no discriminación	
TITULO NOVENO. Prevención de riesgos laborales	25
Artículo 35. Prevención de Riesgos Laborales	
TITULO DÉCIMO. Tribunal Laboral de Catalunya	25
Artículo 36. Tribunal Laboral de Catalunya	
Disposición Adicional Única	25
ANEXO SOBRE SALARIOS	26



TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial

Coincidirá con el territorio del Colegio Notarial de Catalunya.

Artículo 2. Ámbito funcional

Regulará las relaciones laborales de los Notarios con sus empleados.

Artículo 3. Ámbito personal

1.- Las disposiciones de este Convenio obligarán a todos los Notarios y a todos sus empleados, entendiéndose por tales quienes estén al servicio regular del Notario, en el desarrollo de la propia actividad notarial.

2.- Constituye el centro de trabajo el despacho u oficina donde el Notario desempeña su función notarial.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor, a efectos salariales, el día 1 de enero de 2005, y, a los demás efectos, al día siguiente de la firma del Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, y tendrá vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2006.

Artículo 5. Prórroga y denuncia

Si llegada la fecha señalada como término final de vigencia el Convenio no hubiera sido denunciado se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales completos.

Con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de vencimiento del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio.

La denuncia efectuada por una de las partes deberá realizarse por escrito que deberá ser trasladado a la otra. La comunicación deberá registrarse en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo único, orgánico e indivisible y, a los efectos de su interpretación y aplicación práctica,

serán consideradas global y conjuntamente, por lo que si la Jurisdicción Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, deberán renegociarse en su globalidad.

Artículo 7. Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales, vigentes a la fecha de entrada en vigor del primer Convenio Colectivo, que en su conjunto y cómputo global, por cualquier concepto, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

No obstante, en materia salarial, una vez distribuido el salario bruto anual que venga percibiendo el empleado, excluyendo cualquier complemento que se abone por el trabajo realizado (incentivos, primas y cualquier otro complemento salarial variable) entre los distintos conceptos que se establecen en el artículo 19, el diferencial que resulte se prorrateará mensualmente y se incorporará a la estructura salarial en concepto de "salario garantizado", incorporándolo en la nómina dentro del concepto "complemento personal garantizado". Dicho importe tendrá la consideración de retribución fija, no absorbible ni compensable.

Las cantidades que se vengán percibiendo en concepto de incentivos, primas o cualquier otro complemento salarial variable, por el trabajo realizado, deberán ser objeto de renegociación por el Notario con sus empleados, salvo que la retribución fija anual que vengán percibiendo sea superior o igual a la establecida con carácter de mínimos en el artículo 19 del presente Convenio Colectivo, incluido el complemento por instrumentos, si procede. A estos efectos, si cualquier empleado percibe una paga fija por beneficios, ésta no tendrá la naturaleza de concepto incluido en los complementos definidos en el presente párrafo, sino que quedará integrada dentro de la retribución bruta anual a distribuirse entre la estructura salarial que se pacta en este primer Convenio Colectivo.

Artículo 8. Derecho supletorio

Con respecto a todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 9. Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, aplicación y vigilancia de su cumplimiento. Asimismo esta Comisión tendrá cualquier función que acuerde siempre que no entre en contradicción con lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Se compondrá de cuatro vocales elegidos por la Asociación de Notarios de Catalunya y cuatro vocales elegidos por los Sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, alternándose la Presidencia en cada una de las reuniones que se



mantengan. La Comisión Paritaria se considerará válidamente constituida por la presencia de dos vocales de cada parte.

La Comisión Paritaria celebrará reunión si hubiera asuntos que resolver, entendiéndose como ordinaria, previa solicitud de todos los componentes de una de las partes al Presidente de la última reunión y convocatoria del mismo. Podrá asimismo, reunirse en sesión ordinaria de haber necesidad de ello y convenirlo las partes. En las reuniones ordinarias la Comisión habrá de debatir forzosamente todos los asuntos, consultas o cuestiones sometidas a su consideración desde la fecha de su reunión precedente.

Los acuerdos dentro de cada representación se tomarán por mayoría simple.

Se podrá someter a la Comisión Paritaria toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no, respecto a la aplicación o interpretación de las normas del Convenio, a fin de que aquélla emita dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto o presentación de demanda o reclamación.

Caso de no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria corresponde a la Jurisdicción Social su interpretación, siguiéndose el procedimiento establecido en la Ley de Procedimiento Laboral.

El domicilio de la Comisión Paritaria a efectos de notificaciones será indistintamente el de la Asociación de Notarios de Catalunya y el de los Sindicatos CCOO y UGT en la ciudad de Barcelona.

TITULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 10. Organización y vigilancia del trabajo

Dentro de los límites establecidos en las legislaciones notarial y laboral y en el presente Convenio, la organización del trabajo corresponde exclusivamente al Notario bajo cuya dependencia y responsabilidad actuarán los empleados.

El Notario podrá encomendar a cualquiera de sus empleados, la realización de cualquier tipo de trabajo que sea necesario para el adecuado y eficaz funcionamiento de la Notaría, sin que ello afecte a su nivel retributivo, siempre que concurren necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad notarial.

En materia de movilidad funcional para realizar funciones superiores se estará a lo dispuesto en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El Notario podrá adoptar las medidas más óptimas de vigilancia y control del trabajo para verificar el cumplimiento por parte de cada empleado de sus

obligaciones y deberes laborales de conformidad con su categoría profesional, de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 11. Categorías profesionales

1. A los efectos de este Convenio el personal se clasificará en las siguientes categorías:

A - Rama jurídica:

Oficial jurídico: Es el empleado, sea o no Licenciado en Derecho, con conocimientos jurídicos y técnicos suficientes para redactar documentos bajo la dirección del Notario y atender, con arreglo a las órdenes del mismo, las consultas que se le formulen.

Auxiliar jurídico: Es el empleado con conocimientos suficientes para redactar documentos que no requieran una especial preparación jurídica.

Copista: Es el empleado encargado de la elaboración de las copias de los documentos notariales, testimonios y ficheros y archivos jurídicos.

B – Rama no jurídica:

Oficial no jurídico: Es el empleado, con o sin titulación académica, con conocimientos técnicos suficientes para llevar, bajo la dirección del notario, la organización de cualquier departamento no jurídico de la oficina.

Contable: Es el empleado con conocimientos técnicos suficientes para llevar la contabilidad integral de la oficina.

Auxiliar no jurídico: Es el empleado con conocimientos suficientes para realizar trabajos de oficina que no requieran una especial preparación.

Subalterno: Es el empleado que realiza trabajos de carácter accesorio, como recados, tareas de limpieza y otros análogos. Se incluyen en esta categoría los empleados no comprendidos en ninguna de las otras categorías.

2. Con el único objeto de adecuar las anteriores categorías a las establecidas para las normas de cotización se crea la siguiente tabla de conversión:

CATEGORÍAS CONVENIO	GRUPOS DE COTIZACIÓN
OFICIAL JURÍDICO	GRUPO 1
AUXILIAR JURÍDICO	GRUPO 5
COPISTA	GRUPO 7
OFICIAL NO JURÍDICO	GRUPO 3
CONTABLE	GRUPO 3



AUXILIAR NO JURÍDICO
SUBALTERNO

GRUPO 7
GRUPO 6

TITULO TERCERO

Contratación

Artículo 12. Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de 6 meses para los Oficiales jurídicos, Oficiales no jurídicos y Contables, de 3 meses para los Auxiliares jurídicos y Copistas y de un mes para el resto de categorías profesionales relacionadas en el artículo 11.

TITULO CUARTO

Jornada, horas extraordinarias, horario, descansos, vacaciones anuales, permisos y excedencias

Artículo 13. Jornada y horas extraordinarias

1. La jornada de trabajo será, a jornada completa, de 38 horas semanales de trabajo efectivo.
2. Se considerarán horas extraordinarias las que excedan de la jornada señalada en el párrafo anterior. Sin perjuicio de los acuerdos individuales entre Notario y empleado, serán de obligado cumplimiento las horas extraordinarias que se deriven de guardias, ya sean electorales o colegiales.
3. Se distinguen cuatro modalidades de horas extraordinarias:
 - a) Horas extraordinarias diurnas: las que se realizan entre las 6 horas y las 22 horas.
 - b) Horas extraordinarias nocturnas: las que se realizan entre las 22 horas y las 6 horas.
 - c) Horas extraordinarias festivas: las que se realizan en un día festivo.

- d) Horas extraordinarias por guardias: las que se realizan como consecuencia de celebración de referéndum y elecciones (municipales, autonómicas, estatales y europeas) o por fijarse como servicio por el Colegio de Notarios.

Artículo 14. Horario

El Notario, sin superar el límite legal establecido, fijará el horario de trabajo de su Notaría en la forma que mejor se adapte a las necesidades del servicio que se presta y a las circunstancias de la localidad.

Artículo 15. Calendario Laboral

Anualmente se elaborará por el Notario un calendario laboral donde se fijarán los horarios a los que se refiere el artículo 14 anterior.

Artículo 16. Descansos

1. Los empleados disfrutarán de un descanso semanal de un día y medio (36 horas) ininterrumpido, que, como regla general, salvo guardias, usos locales o necesidades del servicio, comprenderá, la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo.
2. Ello no será de aplicación, en el caso de elecciones u otros supuestos de carácter excepcional, en que el empleado deberá realizar el trabajo encomendado aunque sea en días u horas no laborables. La elección de los empleados afectos a dicha actividad extraordinaria corresponderá al propio Notario.

Artículo 17. Vacaciones anuales

1. Los empleados disfrutarán de un período vacacional, retribuido, de 31 días naturales al año.
2. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el Notario y el empleado.
3. En caso de desacuerdo entre las partes, resolverá la Jurisdicción Social.
4. El empleado conocerá las fechas que le correspondan de vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Artículo 18. Permisos y excedencias

1. Permisos y reducciones de jornada.

El empleado, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.



b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá el Notario pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el empleado, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Notaría.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) Un día al año de libre disposición para asuntos personales.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Las empleadas, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su propia voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una función retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los empleados, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma Notaría generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Notario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Notaría.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada regulada en los apartados h), i) y j), corresponderá al empleado, dentro de su jornada ordinaria. El empleado deberá preavisar al Notario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

2. Excedencias.

a) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

b) El empleado con al menos una antigüedad en la Notaría de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

c) Los empleados tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los empleados para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los empleados, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más empleados de la misma notaría generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Notario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la notaría.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el empleado permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el empleado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación

profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el Notario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Notaría los empleados que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

e) El empleado excedente voluntario conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Notaría.

TITULO QUINTO

Régimen retributivo

Artículo 19. Estructura del salario

1. La estructura salarial comprenderá los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Pagas extraordinarias.
- c) Complemento personal garantizado, si procede.
- d) Complemento personal voluntario, si procede.
- e) Complemento por instrumentos, si procede.
- f) Incentivos, si procede.
- g) Horas extraordinarias, si procede.

Los conceptos relacionados en los apartados a) y b) configuran la estructura salarial mínima del empleado. Y, si procede, el apartado c).

2. El salario base se devengará por períodos mensuales, efectuándose el pago el último día de cada mes, que, como regla general, salvo acuerdo en contrario, se realizará mediante transferencia bancaria.

3. Las pagas extraordinarias estarán constituidas por un número de tres mensualidades. Dichas pagas se abonarán los días 5 de abril, 15 de junio y 15 de diciembre de cada año. Mediante acuerdo individual se podrán prorratear las tres pagas extraordinarias.

4. El complemento personal garantizado incluirá, si procede, el importe que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 7 del presente Convenio Colectivo

5. El complemento personal voluntario comprende cualquier cantidad que mejore el salario bruto anual previsto en el Convenio Colectivo, no incluida en el apartado 4 anterior, y que, además, no constituya modalidad de incentivo o retribución variable por objetivos.

6. El complemento por instrumentos, si procede su abono, es una retribución porcentual que mejora el salario bruto anual (salario base y pagas extraordinarias) del empleado que presta servicios en Notarías en las que existe un volumen mayor de actividad, sin que ello suponga considerar dicho complemento un incentivo o retribución variable por objetivos, sino una mejora al salario bruto anual.

Se regirá por las siguientes normas:

- a) Para las Notarías que autoricen hasta 750 instrumentos de cuantía anuales: no se devengará complemento alguno por instrumentos, estando vinculado el Notario a las tablas salariales del Anexo exclusivamente.
- b) Para Notarías que autoricen entre 751 y 1.500 instrumentos de cuantía anuales: un 10 por 100 anual del importe de las tablas salariales del Anexo.
- c) Para Notarías que autoricen más de 1.500 instrumentos de cuantía anuales: un 20 por 100 anual del importe de las tablas salariales del Anexo.

A los efectos del presente complemento por instrumentos:

1º Se comprenden dentro del concepto "instrumento de cuantía" aquéllos que lo sean de acuerdo con la legislación notarial vigente a la firma del Convenio Colectivo y las pólizas superiores a los 60.100 euros.

2º La cuantía de 60.100 euros se actualizará anualmente, con efectos de 1 de enero, a partir de 2006, en el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística a fecha 31 de diciembre del año anterior.

3º El Notario, a primeros de año, deberá contabilizar los instrumentos de cuantía autorizados en el año anterior, comprobando (si ha superado los 750 instrumentos o, en su caso, los 1.500 instrumentos) que ha abonado el denominado complemento por instrumentos regulado en el presente artículo en el porcentaje que proceda. Caso de no haberlo abonado deberá abonarlo de una sola vez en el mes de marzo siguiente, debiendo realizar una cotización complementaria a la Tesorería General de la Seguridad Social de forma prorrateada en los doce meses del año anterior.

El complemento por instrumentos se abonará únicamente si el Notario no complementa el salario bruto anual (salario base y pagas extraordinarias) con complementos personales (garantizado o voluntario) que igualen o superen el porcentaje del 10 ó 20 por 100, según proceda. Caso de que la suma de los complementos personales sea inferior, deberá pagar por el concepto de complemento por instrumentos el diferencial que resulte.

4º En el supuesto de Notarios asociados, los instrumentos de cuantía de cada Notario se sumarán y se dividirán por el número de éstos que componen dicho convenio asociativo a fin de determinar en cuáles de los anteriores supuestos a), b) o c) se encuentran.

5º Cuando un Notario sea nombrado iniciado el año, se calculará proporcionalmente el número de instrumentos, en función de los meses en los que esté nombrado Notario en la plaza. De igual forma se procederá en el supuesto de cese en la plaza por cualquier causa.

7. El pago se justificará documentalmente, con expresión de las deducciones procedentes.

Las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, así como la cuota a cargo de los empleados de la Seguridad Social, se deducirán al empleado al efectuarse el pago de sus retribuciones, siendo nulo todo pacto en contrario.

8. La concreción cuantitativa del salario base y pagas extraordinarias, para el personal contratado a jornada completa, se establece en la tabla que figuran en el Anexo para el año 2005.

9. Las tablas vigentes para 2005 se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2006 en el IPC real. A tal efecto, primero se incrementarán en el IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006. Si a fecha 31 de diciembre de 2006 el IPC real registrado por el Instituto Nacional de Estadística superase el IPC previsto inicialmente, se revisarán las tablas salariales, abonándose las diferencias que resultasen en la nómina de salarios del mes siguiente a la publicación de la revisión de las tablas para 2006 en el Diari Oficial de la Generalitat.

10. La concreción cuantitativa de incremento porcentual del valor de la hora extraordinaria con respecto al valor de una hora ordinaria, en función de cada una de las modalidades que establece el artículo 13.3 del presente Convenio Colectivo, será la siguiente:

Hora extraordinaria diurna	50 por 100
Hora extraordinaria nocturna (22 h. a 6 h.)	75 por 100
Hora extraordinaria festiva	100 por 100

La hora extraordinaria por guardias se compensará por descanso por las mismas horas destinadas a tal fin, que deberán disfrutarse dentro de los tres meses siguientes a la realización de la guardia.

A efectos de determinar el valor de hora ordinaria se aplicará la siguiente fórmula: 1º Se sumará el salario base, el prorrateo mensual de las pagas extraordinarias, y, si se tiene, el complemento personal y el complemento por instrumentos. La suma se dividirá entre 4'3. El resultado que se obtenga se dividirá, a su vez, por 38. El resultado que se obtenga será el valor de la hora ordinaria.

Artículo 20. Compensación y absorción

Si la retribución total abonada al empleado fuese, en conjunto y cómputo anual, superior a la establecida por todos los conceptos en el presente Convenio Colectivo, el exceso sobre ésta podrá ser utilizado para absorber y compensar los incrementos que resulten del expresado Convenio.

Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7 regulador de la garantía personal.

Artículo 21. Complemento de Antigüedad

En el supuesto de que los empleados de Notarías perciban en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo un complemento de antigüedad, dicho complemento queda suprimido, pasando los importes que se vengán percibiendo por este concepto a incorporarse en la estructura salarial en los términos recogidos en el párrafo segundo del artículo 7 del Convenio Colectivo.

En atención a que el complemento de antigüedad se incrementa por periodos de devengo de vencimiento superior al del año natural (trienios, cuatrienios, quinquenios, etc.), se determinará el importe que a 1 de enero de 2005 correspondería a cada empleado por este concepto, en atención a que existirán cantidades en vías de consolidación. A tal efecto se incrementará el importe ya consolidado con la cuantía que proporcionalmente corresponda en función del tiempo transcurrido en ese periodo de devengo.

No obstante lo dispuesto en los párrafos anteriores, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, las Notarías podrán pactar con sus empleados, si así lo consideran, de forma individual o colectivamente, un nuevo complemento de antigüedad en los términos que sean negociados.

En cualquier caso, si se optase por la implantación de un nuevo complemento de antigüedad, los años de servicios a estos efectos se empezarán a computar a partir del 1 de enero de 2005.

Artículo 22. Mejora voluntaria de las prestaciones por Incapacidad Temporal

Los empleados en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), tanto si ésta deriva de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), como si deriva de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral), tendrán derecho a un complemento en la prestación correspondiente, en concepto de mejora voluntaria a dicha prestación, en los términos que a continuación se exponen:

a) 1º.- En el supuesto de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el complemento se abonará desde el día en que se inicie la referida situación y mientras ésta se prolongue, con un máximo de 18 meses.

2º.- En el supuesto de I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral se aplicarán los siguientes criterios:

- o En el primer y segundo proceso de I.T. dentro del año natural se abonará el complemento desde la fecha de la baja.
- o A partir del tercer proceso de I.T. dentro del año natural se abonará el complemento a partir del día 15 desde la fecha de la baja.

En cualquier caso, el complemento se abonará, dentro de un mismo proceso de I.T., hasta un máximo de 12 meses.

Se considerará situación de I.T. a los efectos del presente artículo la emisión del preceptivo parte de baja médico por el facultativo competente en función de la contingencia de que se trate.

b) La cuantía del complemento, tanto en los supuestos de I.T. por contingencias comunes como profesionales, será igual a la diferencia entre la prestación de I.T. que corresponda durante el periodo complementado y el 100 por 100 de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja (que será la que sirva para determinar la base reguladora de la prestación si se trata de I.T. por contingencias comunes, pero no para determinar dicha base reguladora si se trata de I.T. por contingencias profesionales). A tal efecto:

1. Las cantidades que se perciban durante el periodo de I.T. (tanto por prestación de I.T. como por mejora voluntaria a dicha prestación) no podrán ser superiores al salario real mensual (sin computar el prorrateo de pagas extraordinarias que se incluye en la base de cotización) que hubiera percibido el empleado de haber prestado servicio efectivo.

2. La suma de las cantidades percibidas durante la I.T. y las devengadas en concepto de pagas extraordinarias por ese periodo no podrán superar, en ningún caso, el importe de la base de cotización correspondiente a dicho periodo.

Atendidos los límites establecidos en los párrafos anteriores, pueden darse tres supuestos que deberán tener un tratamiento diferenciado:

I. Que el empleado cotice por la base máxima de su grupo de cotización y su salario real mensual (sin computar el prorrateo de pagas extraordinarias) sea superior a esa base de cotización. En este caso se complementará la prestación de I.T. hasta el 100 por 100 de la base de cotización por contingencias comunes. Las pagas extraordinarias se calcularán en función del tiempo efectivamente trabajado, descontando, por tanto, la parte proporcional correspondiente a los periodos en que el empleado haya permanecido en situación de I.T., por lo que su importe no será íntegro.

II. Que el empleado cotice por la base máxima de su grupo de cotización y su salario real mensual (sin computar el prorrateo de pagas extraordinarias) sea inferior a esa base de cotización. En este caso se complementará la prestación de I.T. hasta el 100 por 100 de dicho salario real mensual. Las pagas extraordinarias se calcularán del siguiente modo: por el tiempo en que el empleado haya prestado servicios se abonará la parte proporcional de la paga extraordinaria de que se trate en su importe ordinario, y por el tiempo en que el trabajador haya permanecido de baja se abonará, en concepto de mejora voluntaria, la diferencia entre el salario real percibido y la base de cotización correspondiente a ese periodo de baja.

III. Que el empleado no cotice por la base máxima de su grupo de cotización. En este caso se complementará la prestación de I.T. hasta el 100 por 100 de su salario real mensual (sin computar el prorrateo de

pagas extraordinarias). Las pagas extraordinarias se abonarán en su importe íntegro ordinario, sin descontar, por tanto, los periodos en que el empleado haya permanecido en situación de baja por I.T., respondiendo los importes por pagas extraordinarias de estos periodos al concepto de mejora voluntaria a la prestación.

Se considera salario real mensual a los efectos de lo dispuesto en este artículo el conjunto de retribuciones que componen la retribución mensual sin computar las pagas extraordinarias, salvo que éstas estén prorrateadas al amparo del artículo 19.3 del presente Convenio Colectivo.

TITULO SEXTO

Suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 23. Causas generales de suspensión de la relación laboral

La suspensión de la relación laboral podrá producirse por cualquiera de las causas enumeradas por el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, en los términos y con los efectos que determina el mencionado artículo y los siguientes del texto estatutario.

Artículo 24. Causas de extinción de la relación laboral

1º La relación laboral entre el Notario y sus empleados se extingue por las causas establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2º Especialmente, y en atención a las peculiares circunstancias de la relación laboral regulada en el presente Convenio Colectivo, el cese del Notario, por traslado o excedencia voluntarios, constituye un supuesto que da lugar a acogerse a la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas de carácter productivo y organizativo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 51.1 ó 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, según proceda.

Artículo 25. Cese voluntario del empleado

1. El empleado, de conformidad con lo que dispone el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, sin necesidad de alegar causa que lo justifique, podrá dar por terminado el contrato de trabajo. Para ello tendrá la obligación de preavisar por escrito al Notario de acuerdo con los siguientes plazos:

- a) Oficial jurídico y no jurídico: 2 meses.
- b) Auxiliar jurídico, Copista y Contable: 2 meses.
- c) Auxiliar no jurídico: 15 días naturales.
- d) Subalterno 15 días naturales.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar será sancionado con el pago por el empleado al Notario de una indemnización equivalente al salario correspondiente al tiempo de preaviso incumplido. Dicha indemnización, hasta donde alcance, podrá hacerse efectiva deduciéndola de la liquidación.

Artículo 26. Jubilación forzosa

En atención a las necesidades del mercado y como medida de fomento de la ocupación los empleados se jubilarán forzosamente al cumplir los 65 años de edad.

Quedan exceptuados de lo dispuesto en el párrafo anterior los empleados que no tengan los años mínimos de cotización para tener derecho a una prestación contributiva por jubilación.

TITULO SÉPTIMO

Código de Conducta

Artículo 27. Clasificación de faltas

El Notario podrá sancionar a los empleados que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.

Artículo 28. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del Notario siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al cliente o a los compañeros de trabajo.
4. No comunicar al Notario con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligacional del Notario.
5. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Oficina del Notario.

6. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 29. Faltas graves

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Oficina del Notario.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al empleado; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Oficina del Notario.
5. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 30. Faltas muy graves

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Oficina del Notario, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Oficina del Notario.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.
4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. Actos que impliquen la violación de secretos profesionales del Notario y del Protocolo, aunque no medie dolo, malicia o provecho propio.
7. El acoso sexual en los términos establecidos en la Ley.
8. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
9. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
10. Las ofensas verbales o físicas al Notario, a los compañeros de trabajo, a los clientes o a los familiares que convivan con todos ellos.
11. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.
12. La percepción o aceptación de dinero, por mínima que sea su cuantía, por la realización de algún trabajo o actividad en el despacho o fuera del mismo



- que guarde o pueda guardar alguna conexión con el documento notarial o trabajos que de forma ordinaria se realizan en la Oficina del Notario.
13. El ejercer, aunque sea de forma esporádica o eventual, la profesión de Abogado o Procurador de los Tribunales, o realizar, aunque se carezca de titulación suficiente y de forma aislada u ocasional, el ejercicio de alguna de las actividades normalmente reservadas a las profesiones de Gestor Administrativo o Agente de la Propiedad Inmobiliaria, sin la aprobación expresa del Notario.
 14. La entrega a Abogados o Procuradores de los Tribunales, de documentos o certificados, para el despacho o tramitación de Declaración de Herederos, Abintestato y demás relativos a la Jurisdicción Voluntaria, aunque se realice en provecho propio, sin el consentimiento previo y expreso del Notario. No comunicar al Notario hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de su Oficina.
 15. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Oficina del Notario.
 16. La retención, sin autorización del Notario, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
 17. Faltar tres días seguidos al trabajo o cuatro días alternos en un período de seis meses sin causa justificada.

Artículo 31. Régimen de sanciones

Corresponde al Notario la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
 3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
- c) Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres meses.
 2. Despido disciplinario.

Artículo 32. Medidas cautelares

El Notario, cuando sea necesario para un mejor conocimiento del verdadero alcance y naturaleza de los hechos, podrá decretar cautelarmente la suspensión de

empleo, que no de sueldo, del empleado afectado por un plazo máximo de un mes, estando éste a disposición del empleador durante el tiempo de suspensión.

TITULO OCTAVO

Uniones estables de pareja y cláusula de no discriminación

Artículo 33. Uniones estables de pareja

Se entenderá por unión estable de pareja, a los efectos laborales fijados en el presente Convenio Colectivo la unión estable de un hombre y una mujer (unión estable heterosexual) o la unión estable de parejas formadas por personas del mismo sexo (unión estable homosexual) que convivan maritalmente y manifiesten por escritura pública, otorgada conjuntamente ante Notario, su voluntad de acogerse a lo dispuesto en la Ley 10/1998, de 15 de julio, del Parlament de Catalunya, reguladora de las Uniones Estables de Pareja. Cuando se esté ante una unión estable heterosexual se deberá manifestar en la citada escritura que no se ha formalizado otra anterior acogiéndose a la citada Ley, que no se tiene descendencia común y que no llevan más de dos años de convivencia matrimonial.

A fin de evitar que se reclamen derechos susceptibles de obtenerse en cualquier momento temporal, como puede ser el permiso por "matrimonio", no se considerará unión estable de pareja, aun cumpliendo los requisitos del párrafo anterior, quienes hayan otorgado anterior escritura pública acogiéndose a la citada Ley, lleven más de dos años de convivencia matrimonial o tengan descendencia común.

No serán válidas, a efectos del presente Convenio Colectivo y del disfrute de los derechos que en él se contemplan, las uniones estables de pareja que se acrediten de forma distinta a la formalización de la unión por escritura pública y con la manifestación expresa de que se acogen a la Ley 10/1998, de 15 de julio, del Parlament de Catalunya.

La presente equiparación, a los efectos de lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, no tendrá efectos retroactivos, por lo que ningún derecho se podrá reclamar por hechos causantes que se hayan producido con anterioridad a la firma del presente Convenio Colectivo.

A tal efecto, quienes a la firma del presente Convenio Colectivo tengan la consideración de unión estable de pareja, ya sea heterosexual u homosexual, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 10/1998, de 15 de julio, del Parlament de Catalunya, hayan o no formalizado en escritura pública la unión estable heterosexual tal condición, no podrán disfrutar de los derechos que expresamente se establezcan en el presente artículo si el hecho causante ya se ha producido.

Las uniones estables de pareja definidas en el presente artículo tienen derecho a que se les apliquen los derechos reconocidos en los apartados a), y b), es decir:

- a) Quince días naturales de permiso por "matrimonio", entendiéndose por matrimonio a los efectos del presente pacto la suscripción de escritura pública ante Notario en los términos arriba referenciados, considerándose el primero de los 15 días naturales a disfrutar de permiso el de la fecha de la firma de la escritura. La acreditación del derecho al permiso se efectuará con posterioridad a la firma de la escritura y dentro de los 20 días naturales siguientes a tal evento, sin perjuicio de que con 7 días de antelación a la firma de escritura pública preavisará por escrito de su petición de permiso y acreditará la fecha de la celebración de la firma de la escritura mediante fotocopia del documento extendido al efecto por la Notaría, con exhibición de su original para su cotejo.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En ningún caso el disfrute de los 15 días de permiso retribuido por "matrimonio" supondrá un nuevo derecho a disfrutar de los derechos que establece el artículo 37.3.a) del Estatuto de los Trabajadores o el artículo 18.1.a) del presente Convenio Colectivo para el supuesto de que la unión estable heterosexual contraiga matrimonio o para el supuesto que se extiendan a las uniones estables de pareja, heterosexual u homosexual, los derechos que actualmente otorga la legislación vigente a los matrimonios.

A tal efecto se consideran, en cualquier caso, disfrutados a cuenta, el permiso por "matrimonio" para evitar duplicidad de derechos, sin que el empleado o empleada tengan derecho a reclamar un nuevo permiso por matrimonio si modificase su situación jurídica pasando de unión estable de pareja a matrimonio.

A los efectos del presente artículo ningún empleado o empleada podrá acogerse a lo dispuesto en este articulado en el supuesto que formalice en escritura pública una unión estable de pareja y no hayan transcurrido 5 años desde la formalización en escritura pública de una anterior unión estable de pareja o no esté divorciado, caso de haber contraído matrimonio.

Artículo 34. Cláusula de no discriminación

Las partes afectadas por este Convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua.

Este compromiso conlleva, igualmente, el remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y

hombre, así como a poner medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

TITULO NOVENO

Prevención de riesgos laborales

Artículo 35. Prevención de Riesgos Laborales

Tanto el Notario como sus empleados desarrollarán las acciones necesarias para la prevención de la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo, fomentándose por el Notario la participación de los empleados en la política preventiva.

Todos los empleados deben asumir, en la medida que les competa, los derechos y obligaciones que las normas de prevención establezcan.

TITULO DÉCIMO

Tribunal Laboral de Catalunya

Artículo 36. Tribunal Laboral de Catalunya

Se pacta expresamente la sumisión a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para la solución de conflictos laborales de índole colectiva que puedan suscitarse como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Disposición Adicional Única

Se procede a dejar en suspenso lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo mientras no haya una normativa que habilite o permita su inclusión en la negociación colectiva.



ANEXO SOBRE SALARIOS

Salarios brutos anuales 2005 (salario base y pagas extraordinarias)

OFICIAL JURÍDICO	17.562 euros.
AUXILIAR JURÍDICO	14.925 euros.
COPISTA	12.330 euros.
OFICIAL NO JURÍDICO	15.140 euros.
CONTABLE	15.140 euros.
AUXILIAR NO JURÍDICO	12.330 euros.
SUBALTERNO	9.100 euros.



federació de serveis financers i administratius de



Via Laietana, 16, 2n – 08003 BARCELONA – Tel. 93 481 27 45 – Fax 93 310 71 17
comfia-cat@comfia.ccoo.es - <http://www.comfia.net/catalunya> - <http://www.comfia.info>