



**I CONVENI COL·LECTIU
D'EMPLEATS DE NOTARIES DE
LA COMUNITAT AUTÒNOMA
DE CATALUNYA
2005 – 2006**



federació de serveis financers i administratius de 

Introducció

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



Índex

TÍTOL PRIMER. Disposicions generals	6
Article 1. Àmbit territorial	
Article 2. Àmbit funcional	
Article 3. Àmbit personal	
Article 4. Àmbit temporal	
Article 5. Pròrroga i denúncia	
Article 6. Vinculació a la totalitat	
Article 7. Garantia personal	
Article 8. Dret supletori	
Article 9. Comissió paritària	
TÍTOL SEGON. Organització del treball	8
Article 10. Organització i vigilància del treball	
Article 11. Categories professionals	
TÍTOL TERCER. Contractació	10
Article 12. Període de prova	
TÍTOL QUART. Jornada, hores extraordinàries, horari, descansos, vacances anuals, permisos i excedències	10
Article 13. Jornada i hores extraordinàries	
Article 14. Horari	
Article 15. Calendari laboral	
Article 16. Descansos	
Article 17. Vacances anuals	
Article 18. Permisos i excedències	
TÍTOL CINQUÈ. Règim retributiu	14
Article 19. Estructura del salari	
Article 20. Compensació i absorció	
Article 21.- Complement d'antiguitat	
Article 22.- Millora voluntària de les prestacions per incapacitat temporal	
TÍTOL SISÈ. Suspensió i extinció de la relació laboral	19
Article 23. Causes generals de suspensió de la relació laboral	
Article 24. Causes d'extinció de la relació laboral	
Article 25. Cessament voluntari de l'empleat	
Article 26. Jubilació forçosa	

TÍTOL SETÈ. Codi de conducta	20
Article 27. Classificació de faltes	
Article 28. Faltes lleus	
Article 29. Faltes greus	
Article 30. Faltes molt greus	
Article 31. Règim de sancions	
Article 32. Mesures cautelars	
TÍTOL VUITÈ. Unions estables de parella i clàusula de no-discriminació	23
Article 33. Unions estables de parella	
Article 34. Clàusula de no-discriminació	
TÍTOL NOVÈ. Prevenció de riscos laborals	25
Article 35. Prevenció de riscos laborals	
TÍTOL DESÈ. Tribunal Laboral de Catalunya	25
Article 36. Tribunal Laboral de Catalunya	
DISPOSICIONS	25
Disposició addicional única	
ANNEX SOBRE SALARIS	26

NOTA DE L'EDITOR

El text del Conveni d'aquesta edició és la traducció literal del text original signat per la Mesa negociadora el 6 de juny i no té la certificació necessària per poder ser utilitzada com a prova documental en possibles procediments legals.



TÍTOL PRIMER

Disposicions generals

Article 1. Àmbit territorial

Coincideix amb el territori del Col·legi Notarial de Catalunya.

Article 2. Àmbit funcional

Regula les relacions laborals dels notaris amb els seus empleats.

Article 3. Àmbit personal

1.- Les disposicions d'aquest conveni obliguen tots els notaris i tots els seus empleats, entenent que ho són els qui estiguin al servei regular del notari, en el desenvolupament de l'activitat notarial.

2.- Constitueix el centre de treball el despatx o oficina on el notari desenvolupa la seva funció notarial.

Article 4. Àmbit temporal

El present conveni entra en vigor, a efectes salarials, el dia 1 de gener de 2005, i, als altres efectes, l'endemà de la seva signatura, qualsevol que sigui la data de publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i té vigència fins al dia 31 de desembre de 2006.

Article 5. Pròrroga i denúncia

Si, arribada la data assenyalada, com a terme final de vigència, el conveni no hagués estat denunciat, s'ha d'entendre que aquest és prorrogat tàcitament per períodes anuals complets.

Amb tres mesos d'antelació, com a mínim, a la data de venciment del conveni o de qualsevol de les seves pròrroques, qualsevol de les parts pot denunciar-lo.

La denúncia efectuada per una de les parts ha de fer-se per escrit, que ha de ser traslladat a l'altra part. La comunicació ha de registrar-se en el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Article 6. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present conveni formen un tot únic, orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva interpretació i aplicació pràctica, s'han de

considerar globalment i conjuntament, per la qual cosa, si la Jurisdicció Social, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, deixés sense efecte alguna de les seves clàusules, el conveni s'ha de renegociar en la seva globalitat.

Article 7. Garantia personal

S'han de respectar les situacions personals vigents en la data d'entrada en vigor del primer conveni col·lectiu que, en el seu conjunt i en còmput global, per qualsevol concepte, siguin més beneficioses que les fixades en el present conveni, i s'han de mantenir estrictament ad personam.

No obstant això, en matèria salarial, una vegada distribuït el salari brut anual que estigui percebent l'empleat —excloent qualsevol complement que s'aboni per la feina realitzada (incentius, primes i qualsevol altre complement salarial variable)— entre els distints conceptes que s'estableixen en l'article 19, el diferencial que resulti s'ha de prorratejar mensualment i s'ha d'incorporar a l'estructura salarial en concepte de «salari garantit», incorporant-lo en la nòmina dintre del concepte «complement personal garantit». Aquest import ha de tenir la consideració de retribució fixa, no absorbible ni compensable.

Les quantitats que es vagin percebent, en concepte d'incentius, primes o qualsevol altre complement salarial variable, per la feina realitzada, han de ser objecte de renegociació pel notari amb els seus empleats, tret que la retribució fixa anual que vagin percebent sigui superior o igual a l'establerta amb caràcter de mínims en l'article 19 del present conveni col·lectiu, inclòs el complement per instruments, si és procedent. A aquests efectes, si qualsevol empleat percep una paga fixa per beneficis, aquesta no ha de tenir la naturalesa de concepte inclòs en els complements definits en el present paràgraf, sinó que ha de quedar integrada dintre de la retribució bruta anual a distribuir-se entre l'estructura salarial que es pacta en aquest primer conveni col·lectiu.

Article 8. Dret supletori

Pel que fa a tot allò no previst en el present conveni, s'ha de seguir el que disposa l'Estatut dels treballadors i altra legislació vigent.

Article 9. Comissió paritària

Es crea una comissió paritària d'interpretació i vigilància del conveni com a òrgan d'interpretació, aplicació i vigilància del seu compliment. Així mateix, aquesta comissió ha de tenir qualsevol funció que acordi, sempre que no entri en contradicció amb el que disposa el present conveni col·lectiu.

Es compon de quatre vocals triats per l'Associació de Notaris de Catalunya i quatre vocals triats pels sindicats signants del conveni col·lectiu, i s'ha d'alternar la presidència en cadascuna de les reunions que es mantinguin. La comissió paritària s'ha de considerar vàlidament constituïda amb la presència de dos vocals de cada part.



La comissió paritària s'ha de reunir si hi ha assumptes per resoldre, entenent-se com a reunió ordinària, amb sol·licitud prèvia de tots els components d'una de les parts al president de l'última reunió, i convocatòria per part d'aquest. Pot, així mateix, reunir-se en sessió ordinària si n'hi ha necessitat i hi convenen les parts. En les reunions ordinàries, la comissió ha de debatre forçosament tots els assumptes, consultes o qüestions sotmeses a la seva consideració des de la data de la seva reunió precedent.

Els acords dintre de cada representació s'han de prendre per majoria simple.

Es pot sotmetre a la comissió paritària tota qüestió que pugui sorgir, amb caràcter litigiós o no, respecte a l'aplicació o la interpretació de les normes del conveni, a fi que aquella emeti dictamen, amb caràcter previ, al possible plantejament del conflicte o la presentació de demanda o reclamació.

En cas de no existir acord en el si de la comissió paritària, correspon a la Jurisdicció Social la seva interpretació, seguint el procediment establert en la Llei de procediment laboral.

El domicili de la comissió paritària, a l'efecte de notificacions, és indistintament el de l'Associació de Notaris de Catalunya i el dels sindicats CCOO i UGT en la ciutat de Barcelona.

TÍTOL SEGON

Organització del treball

Article 10. Organització i vigilància del treball

Dintre dels límits establerts en les legislacions notarial i laboral i en el present conveni, l'organització del treball correspon exclusivament al notari, sota la responsabilitat i la dependència del qual han d'actuar els empleats.

El notari pot encomanar a qualsevol dels seus empleats la realització de qualsevol tipus de feina que sigui necessària per a l'adequat i l'eficax funcionament de la notaria, sense que això afecti el seu nivell retributiu, sempre que concorrin necessitats peremptòries o imprevisibles de l'activitat notarial.

En matèria de mobilitat funcional per realitzar funcions superiors s'ha de seguir el que es disposa en l'article 39.4 de l'Estatut dels treballadors.

El notari pot adoptar les mesures més òptimes de vigilància i control de la feina per verificar el compliment per part de cada empleat de les seves obligacions i deures laborals, de conformitat amb la seva categoria professional i d'acord amb la legislació vigent.

Article 11. Categories professionals

1. A l'efecte d'aquest conveni, el personal es classifica en les categories següents:

A – Branca jurídica:

Oficial jurídic: És l'empleat, sigui o no llicenciat en Dret, amb coneixements jurídics i tècnics suficients per redactar documents sota la direcció del notari, i atendre, conforme a les ordres d'aquest, les consultes que se li formulin.

Auxiliar jurídic: És l'empleat amb coneixements suficients per redactar documents que no requereixin una especial preparació jurídica.

Copista: És l'empleat encarregat de l'elaboració de les còpies dels documents notariaus, testimoniatges i fitxers i arxius jurídics.

B – Branca no jurídica:

Oficial no jurídic: És l'empleat, amb titulació acadèmica o sense, amb coneixements tècnics suficients per dur, sota la direcció del notari, l'organització de qualsevol departament no jurídic de l'oficina.

Comptable: És l'empleat amb coneixements tècnics suficients per dur la comptabilitat integral de l'oficina.

Auxiliar no jurídic: És l'empleat amb coneixements suficients per realitzar feines d'oficina que no requereixin una especial preparació.

Subaltern: És l'empleat que realitza feines de caràcter accessori, com encàrrecs, tasques de neteja i altres d'anàlogues. S'inclouen en aquesta categoria els empleats no compresos en cap de les altres categories.

2. Amb l'únic objecte d'adequar les anteriors categories a les establertes per a les normes de cotització, es crea la taula de conversió següent:

CATEGORIES CONVENI	GRUPS DE COTITZACIÓ
OFICIAL JURÍDIC	GRUP 1
AUXILIAR JURÍDIC	GRUP 5
COPISTA	GRUP 7
OFICIAL NO JURÍDIC	GRUP 3
COMPTABLE	GRUP 3
AUXILIAR NO JURÍDIC	GRUP 7
SUBALTERN	GRUP 6

TÍTOL TERCER

Contractació

Article 12. Període de prova

Pot concertar-se per escrit un període de prova, que, en cap cas, pot excedir de 6 mesos per als oficials jurídics, oficials no jurídics i comptables, de 3 mesos per als auxiliars jurídics i copistes i d'un mes per a la resta de categories professionals relacionades en l'article 11.

TÍTOL QUART

Jornada, hores extraordinàries, horari, descansos, vacances anuals, permisos i excedències

Article 13. Jornada i hores extraordinàries

1. La jornada de treball és, a jornada completa, de 38 hores setmanals de treball efectiu.
2. Es consideren hores extraordinàries les que excedeixin de la jornada assenyalada en el paràgraf anterior. Sense perjudici dels acords individuals entre notari i empleat, són d'obligat compliment les hores extraordinàries que es derivin de guàrdies, ja siguin electorals o col·legials.
3. Es distingeixen quatre modalitats d'hores extraordinàries:
 - a) Hores extraordinàries diürnes: les que es realitzen entre les 6 h i les 22 h.
 - b) Hores extraordinàries nocturnes: les que es realitzen entre les 22 h i les 6 h.
 - c) Hores extraordinàries festives: les que es realitzen en un dia festiu.
 - d) Hores extraordinàries per guàrdies: les que es realitzen com a conseqüència de celebració d'un referèndum o d'eleccions (municipals, autonòmiques, estatals o europees), o perquè són fixades com a servei pel Col·legi de Notaris.

Article 14. Horari

El notari, sense superar el límit legal establert, ha de fixar l'horari de treball de la seva notaria en la manera que millor s'adapti a les necessitats del servei que s'hi presta i a les circumstàncies de la localitat.

Article 15. Calendari laboral

Anualment el notari ha d'elaborar un calendari laboral, on s'han de fixar els horaris als quals es refereix l'article 14 anterior.

Article 16. Descansos

1. Els empleats han de gaudir d'un descans setmanal d'un dia i mig (36 hores) ininterromputs, que, com a regla general, excepte guàrdies, usos locals o necessitats del servei, han de comprendre la tarda del dissabte o, si escau, el matí del dilluns i el dia complet del diumenge.
2. Això no ha de ser d'aplicació en el cas d'eleccions o altres supòsits de caràcter excepcional, en què l'empleat ha de realitzar la feina encomanada encara que sigui en dies o hores no laborables. L'elecció dels empleats afectes a aquesta activitat extraordinària correspon al mateix notari.

Article 17. Vacances anuals

1. Els empleats han de gaudir d'un període de vacances retribuïdes de 31 dies naturals a l'any.
2. El període o períodes del seu gaudi s'ha de fixar de comú acord entre el notari i l'empleat.
3. En cas de desacord entre les parts, ha de resoldre la Jurisdicció Social.
4. L'empleat ha de conèixer les dates que li corresponguin de vacances dos mesos abans, almenys, del començament del seu gaudi.

Article 18. Permisos i excedències

1. Permisos i reduccions de jornada.

L'empleat, amb avís i justificació previs, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius, i pel temps, següents:

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
- b) Dos dies pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu l'empleat necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.
- c) Un dia per trasllat del domicili habitual.



d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal un període determinat, s'ha d'estar al que aquesta norma disposi quant a la durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.

Quan el compliment del deure abans referit comporti la impossibilitat de la prestació de la feina deguda en més del vint per cent de les hores laborables en un període de tres mesos, el notari pot passar l'empleat afectat a la situació d'excedència forçosa.

En el cas que l'empleat, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, s'ha de descomptar el seu import del salari a què tingués dret en la notaria.

e) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment.

f) Un dia a l'any de lliure disposició per a assumptes personals.

g) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dintre de la jornada de treball.

h) Les empleades, per a la lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La dona, per la seva pròpia voluntat, pot substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat. Aquest permís pot ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas que tots dos treballin.

i) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

j) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no tingui una funció retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball amb la disminució proporcional del salari, entre almenys un terç i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Té el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no tingui una activitat retribuïda.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels empleats, homes i dones. No obstant això, si dos o més empleats de la mateixa notaria generen aquest dret pel mateix subjecte causant, el notari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de la notaria.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada regulada en els apartats h), i) i j), correspon a l'empleat, dintre de la seva jornada ordinària. L'empleat ha de preavisar el notari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

2. Excedències

a) L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc i al còmput d'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.

b) L'empleat amb almenys una antiguitat en la notaria d'un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a dos anys i no major a cinc. Aquest dret només pot ser exercitat altra vegada pel mateix empleat si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

c) Els empleats tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com si és per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixença o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, els empleats per atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no tingui una activitat retribuïda.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels empleats, homes o dones. No obstant això, si dos o més empleats de la mateixa notaria generen aquest dret pel mateix subjecte causant, el notari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de la notaria.

Quan un nou subjecte causant doni dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquest donarà fi al que, si escau, s'estigués gaudint.

El període que l'empleat romangui en situació d'excedència, conforme al que estableix aquest apartat, és computable a l'efecte d'antiguitat, i l'empleat tindrà dret a participar en cursos de formació professional, als quals l'ha de convocar el notari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball de la mateixa categoria professional.

d) Així mateix poden sol·licitar el seu pas a la situació d'excedència en la notaria els empleats que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

e) L'empleat excedent voluntari conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual categoria a la seva que hi hagi o que es produeixin en la notaria.

TÍTOL CINQUÈ

Règim retributiu

Article 19. Estructura del salari

1. L'estructura salarial comprèn els conceptes següents:

- a) Salari base.
- b) Pagues extraordinàries.
- c) Complement personal garantit, si és procedent.
- d) Complement personal voluntari, si és procedent.
- e) Complement per instruments, si és procedent.
- f) Incentius, si és procedent.
- g) Hores extraordinàries, si és procedent.

Els conceptes relacionats en els apartats a) i b) configuren l'estructura salarial mínima de l'empleat. I, si és procedent, l'apartat c).

2. El salari base s'ha de reportar per períodes mensuals, i el pagament s'ha d'efectuar l'últim dia de cada mes, que, com a regla general, excepte acord en contrari, es realitza mitjançant transferència bancària.

3. Les pagues extraordinàries han d'estar constituïdes per tres mensualitats. Aquestes pagues s'abonen els dies 5 d'abril, 15 de juny i 15 de desembre de cada any. Mitjançant acord individual es poden prorratejar les tres pagues extraordinàries.

4. El complement personal garantit ha d'incloure, si és procedent, l'import que resulti d'aplicar el que disposa l'article 7 del present conveni col·lectiu.

5. El complement personal voluntari comprèn qualsevol quantitat que millori el salari brut anual previst en el conveni col·lectiu, no inclosa en l'apartat 4 anterior, i que, a més, no constitueixi una modalitat d'incentiu o una retribució variable per objectius.

6. El complement per instruments, si és procedent el seu abonament, és una retribució percentual que millora el salari brut anual (salari base i pagues extraordinàries) de l'empleat que presta serveis en notaries en les quals hi ha un volum major d'activitat, sense que això comporti considerar l'esmentat complement un incentiu o una retribució variable per objectius, sinó una millora al salari brut anual.

Es regirà per les normes següents:

- a) Per a les notaries que autoritzin fins a 750 instruments de quantia anuals: no es reportarà cap complement per instruments, i el notari ha d'estar vinculat a les taules salarials de l'Annex exclusivament.

- b) Per a notaries que autoritzin entre 751 i 1.500 instruments de quantia anuals: un 10 per 100 anual de l'import de les taules salarials de l'Annex.
- c) Per a notaries que autoritzin més de 1.500 instruments de quantia anuals: un 20 per 100 anual de l'import de les taules salarials de l'Annex.

A l'efecte del present complement per instruments:

1r Es comprenen dintre del concepte «instrument de quantia» aquells que ho siguin d'acord amb la legislació notarial vigent al moment de la signatura del conveni col·lectiu i les pòlisses superiors als 60.100 euros.

2n La quantia de 60.100 euros s'ha d'actualitzar anualment, amb efectes de l'1 de gener, a partir de 2006, amb l'IPC registrat per l'Institut Nacional de Estadística a data 31 de desembre de l'any anterior.

3r El notari, a primers d'any, ha de comptabilitzar els instruments de quantia autoritzats en l'any anterior, comprovant (si ha superat els 750 instruments o, si escau, els 1.500 instruments) que ha abonat el denominat «complement per instruments» regulat en el present article en el percentatge que procedeixi. En cas de no haver-lo abonat, ha d'abonar-lo d'una sola vegada en el mes de març següent, i ha de realitzar una cotització complementària a la Tesoreria General de la Seguridad Social de manera prorratejada corresponent als dotze mesos de l'any anterior.

El complement per instruments s'ha d'abonar únicament si el notari no completa el salari brut anual (salari base i pagues extraordinàries) amb complements personals (garantit o voluntari) que igualin o superin el percentatge del 10 o 20 per 100, segons el que procedeixi. En cas que la suma dels complements personals sigui inferior, ha de pagar pel concepte de complement per instruments la diferència que resulti.

4t En el supòsit de notaris associats, els instruments de quantia de cada notari s'han de sumar i s'han de dividir pel nombre d'aquells que componen el conveni associatiu, a fi de determinar en quin dels supòsits anteriors a), b) o c) es troben.

5è Quan un notari sigui nomenat un cop iniciat l'any, s'ha de calcular proporcionalment el nombre d'instruments, en funció dels mesos en els quals estigui nomenat notari en la plaça. Igualment s'ha de procedir en el supòsit de cessament en la plaça per qualsevol causa.

7. El pagament s'ha de justificar documentalment, amb expressió de les deduccions procedents.

Les retencions a compte de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques, així com la quota a càrrec dels empleats de la Seguretat Social, s'han de deduir



a l'empleat en efectuar-se el pagament de les seves retribucions, i és nul tot pacte en contrari.

8. La concreció quantitativa del salari base i les pagues extraordinàries, per al personal contractat a jornada completa, s'estableix en la taula que figura en l'Annex per a l'any 2005.

9. Les taules vigents per a 2005 s'han d'incrementar, amb efectes de l'1 de gener de 2006, amb l'IPC real. A aquest efecte, primer s'han d'incrementar amb l'IPC previst pel Govern en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a 2006. Si a data 31 de desembre de 2006 l'IPC real registrat per l'Institut Nacional de Estadística supera l'IPC previst inicialment, s'han de revisar les taules salarials, i s'han d'abonar les diferències que resultin en la nòmina de salaris del mes següent a la publicació de la revisió de les taules per a 2006 en el Diari Oficial de la Generalitat.

10. La concreció quantitativa de l'increment percentual del valor de l'hora extraordinària, pel que fa al valor d'una hora ordinària, en funció de cadascuna de les modalitats que estableix l'article 13.3 del present conveni col·lectiu, serà la següent:

Hora extraordinària diürna, 50 per 100

Hora extraordinària nocturna (de 22 h a 6 h), 75 per 100

Hora extraordinària festiva, 100 per 100.

L'hora extraordinària per guàrdies s'ha de compensar per descans per les mateixes hores destinades a tal fi, que s'han de gaudir dintre dels tres mesos següents a la realització de la guàrdia.

A l'efecte de determinar el valor de l'hora ordinària, s'ha d'aplicar la fórmula següent: Sumar el salari base, el prorrateig mensual de les pagues extraordinàries, i, si es tenen, el complement personal i el complement per instruments. La suma cal dividir-la entre 4'3. El resultat que s'obtingui s'ha de dividir, al seu torn, per 38. El resultat és el valor de l'hora ordinària.

Article 20. Compensació i absorció

Si la retribució total abonada a l'empleat fos, en conjunt i en còmput anual, superior a l'establerta per tots els conceptes en el present conveni col·lectiu, l'excés sobre aquesta pot ser utilitzat per a absorbir i compensar els increments que resultin de l'expressat conveni.

Tot això sense perjudici del que disposa l'article 7, regulador de la garantia personal.

Article 21. Complement d'antiguitat

En el cas que els empleats de notaries percebin, en el moment de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, un complement d'antiguitat, aquest complement queda suprimit, i els imports que es vagin percebent per aquest

concepte passen a incorporar-se a l'estructura salarial en els termes recollits en el paràgraf segon de l'article 7 del conveni col·lectiu.

En atenció al fet que el complement d'antiguitat s'incrementa per períodes d'import de venciment superior al de l'any natural (triennis, quadriennis, quinquennis, etc.), s'ha de determinar l'import que a 1 de gener de 2005 correspondria a cada empleat per aquest concepte, perquè hi haurà quantitats en vies de consolidació. A aquest efecte s'ha d'incrementar l'import ja consolidat amb la quantia que proporcionalment correspongui en funció del temps transcorregut en aquest període d'import.

No obstant el que es disposa en els paràgrafs anteriors, a partir de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, les notaries poden pactar amb els seus empleats, si així ho consideren, de manera individual o col·lectivament, un nou complement d'antiguitat en els termes que siguin negociats.

En qualsevol cas, si s'opta per la implantació d'un nou complement d'antiguitat, els anys de servei a aquests efectes s'han de començar a computar a partir de l'1 de gener de 2005.

Article 22. Millora voluntària de les prestacions per incapacitat temporal

Els empleats en situació d'incapacitat temporal (IT), tant si aquesta deriva de contingències professionals (accident de treball o malaltia professional), com si deriva de contingències comunes (malaltia comuna o accident no laboral), tenen dret a un complement en la prestació corresponent, en concepte de millora voluntària a aquesta prestació, en els termes que a continuació s'exposen:

a) 1r - En el supòsit d'IT derivada d'accident de treball o malaltia professional, el complement s'ha d'abonar des del dia en què s'iniciï la referida situació i mentre aquesta es perllongui, amb un màxim de 18 mesos.

2n - En el supòsit d'IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral, s'han d'aplicar els criteris següents:

- En el primer i el segon procés d'IT dintre de l'any natural, s'ha d'abonar el complement des de la data de la baixa.
- A partir del tercer procés d'IT dintre de l'any natural, s'ha d'abonar el complement a partir del dia 15 des de la data de la baixa.

En qualsevol cas, el complement s'ha d'abonar, dintre d'un mateix procés d'IT, fins a un màxim de 12 mesos.

S'ha de considerar situació d'IT, a l'efecte del present article, l'emissió del preceptiu comunicat de baixa mèdic pel facultatiu competent en funció de la contingència de què es tracti.



b) La quantia del complement, tant en els supòsits d'IT per contingències comunes com professionals, ha de ser igual a la diferència entre la prestació d'IT que correspongui durant el període completat i el 100 per 100 de la base de cotització per contingències comunes del mes anterior a la baixa (que serà la que serveixi per a determinar la base reguladora de la prestació si es tracta d'IT per contingències comunes, però no per a determinar aquesta base reguladora si es tracta d'IT per contingències professionals). A aquest efecte:

1. Les quantitats que es percebin durant el període d'IT (tant per prestació d'IT com per millora voluntària a aquesta prestació) no poden ser superiors al salari real mensual (sense computar el prorrateig de pagues extraordinàries que s'inclou en la base de cotització) que hauria percebut l'empleat si hagués prestat servei efectiu.
2. La suma de les quantitats percebudes durant la IT i les reportades en concepte de pagues extraordinàries per a aquest període no poden superar, en cap cas, l'import de la base de cotització corresponent a aquest període.

Atesos els límits establerts en els paràgrafs anteriors, poden donar-se tres supòsits, que han de tenir un tractament diferenciat:

- I. Que l'empleat cotitzi per la base màxima del seu grup de cotització, i el seu salari real mensual (sense computar el prorrateig de pagues extraordinàries) sigui superior a aquesta base de cotització. En aquest cas s'ha de completar la prestació d'IT fins al 100 per 100 de la base de cotització per contingències comunes. Les pagues extraordinàries s'han de calcular en funció del temps efectivament treballat, descomptant, per tant, la part proporcional corresponent als períodes que l'empleat hagi romàs en situació d'IT, de manera que el seu import no serà íntegre.
- II. Que l'empleat cotitzi per la base màxima del seu grup de cotització, i el seu salari real mensual (sense computar el prorrateig de pagues extraordinàries) sigui inferior a aquesta base de cotització. En aquest cas s'ha de completar la prestació d'IT fins al 100 per 100 d'aquest salari real mensual. Les pagues extraordinàries s'han de calcular de la manera següent: pel temps que l'empleat hagi prestat serveis s'ha d'abonar la part proporcional de la paga extraordinària de què es tracti en el seu import ordinari, i pel temps que el treballador hagi romàs de baixa s'ha d'abonar, en concepte de millora voluntària, la diferència entre el salari real percebut i la base de cotització corresponent a aquest període de baixa.
- III. Que l'empleat no cotitzi per la base màxima del seu grup de cotització. En aquest cas s'ha de completar la prestació d'IT fins al 100 per 100 del seu salari real mensual (sense computar el prorrateig de pagues extraordinàries). Les pagues extraordinàries s'han d'abonar en el seu import íntegre ordinari, sense descomptar,

per tant, els períodes que l'empleat hagi romàs en situació de baixa per IT, i els imports per pagues extraordinàries d'aquests períodes han de respondre al concepte de millora voluntària a la prestació.

Es considera salari real mensual, a l'efecte del que disposa aquest article, el conjunt de conceptes que componen la retribució mensual sense computar les pagues extraordinàries, tret que aquestes estiguin prorratejades a l'empara de l'article 19.3 del present conveni col·lectiu.

TÍTOL SISÈ

Suspensió i extinció de la relació laboral

Article 23. Causes generals de suspensió de la relació laboral

La suspensió de la relació laboral pot produir-se per qualsevol de les causes enumerades per l'article 45 de l'Estatut dels treballadors, en els termes i amb els efectes que determina l'esmentat article i els següents del text estatutari.

Article 24. Causes d'extinció de la relació laboral

- 1r La relació laboral entre el notari i els seus empleats s'extingeix per les causes establertes en l'article 49 de l'Estatut dels treballadors.
- 2n Especialment, i en atenció a les peculiars circumstàncies de la relació laboral regulada en el present conveni col·lectiu, el cessament del notari, per trasllat o excedència voluntaris, constitueix un supòsit que dona lloc a acollir-se a l'extinció del contracte de treball per causes objectives de caràcter productiu i organitzatiu, d'acord amb el que disposen l'article 51.1 o el 52.c) de l'Estatut dels treballadors, segons el que procedeixi.

Article 25. Cessament voluntari de l'empleat

1. L'empleat, de conformitat amb el que disposa l'article 49.1.d) de l'Estatut dels treballadors, sense necessitat d'al·legar causa que ho justifiqui, pot donar per acabat el contracte de treball. Per a això té l'obligació de preavisar per escrit el notari d'acord amb els terminis següents:
 - a) Oficial jurídic i no jurídic: 2 mesos.
 - b) Auxiliar jurídic, copista i comptable: 2 mesos.
 - c) Auxiliar no jurídic: 15 dies naturals.
 - d) Subaltern: 15 dies naturals.



2. L'incompliment de l'obligació de preavisar serà sancionat amb el pagament per l'empleat al notari d'una indemnització equivalent al salari corresponent al temps de preavis incomplert. Aquesta indemnització, fins a on arribi, pot fer-se efectiva deduint-la de la liquidació.

Article 26. Jubilació forçosa

En atenció a les necessitats del mercat i com a mesura de foment de l'ocupació, els empleats s'han de jubilar forçosament en complir els 65 anys d'edat.

Queden exceptuats del que disposa el paràgraf anterior els empleats que no tinguin els anys mínims de cotització per a tenir dret a una prestació contributiva per jubilació.

TÍTOL SETÈ

Codi de conducta

Article 27. Classificació de faltes

El notari pot sancionar els empleats que incompleixin les seves obligacions laborals, d'acord amb la qualificació de faltes que s'estableix en el present conveni, o que resultin equiparables. Les faltes es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

Article 28. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. Els retards en l'entrada i els avenços en la sortida de la feina, injustificats i que no arribin a sis en un mes.
2. Absentar-se de la feina, sense causa que ho justifiqui ni comptar amb permís del notari, sempre que no excedeixi d'una hora, i que no afecti greument el servei.
3. El tracte incorrecte o descortès al client o als companys de treball.
4. No comunicar al notari amb la deguda diligència els canvis de domicili, així com variacions en la situació familiar que puguin tenir incidència en la Seguretat Social, la Hisenda Pública, l'acció assistencial o el règim obligacional del notari.
5. Negligència en el compliment dels deures laborals, quan no causi, o en derivi, perjudici als interessos de l'oficina del notari.
6. Faltar a la feina un dia sense causa justificada.

Article 29. Faltes greus

1. Faltar a la feina, sense causa justificada, dos dies en un període de dos mesos.
2. La negligència en el compliment dels deures laborals, quan causi, o en derivi, perjudici greu als interessos de l'oficina del notari.
3. Els retards en l'entrada i els avenços en la sortida de la feina, injustificats i que excedeixin de cinc en un mes; o que es reiterin en un període de tres mesos superant el seu nombre el de vuit, amb advertiment previ a l'empleat; o que la suma d'aquells superi les hores d'una de les seves jornades laborals en un trimestre.
4. Interrompre o pertorbar el servei, sense justificació legal, realitzant o permetent en el centre de treball qualsevol activitat aliena a l'interès de l'oficina del notari.
5. La reincidència o la reiteració en falta lleu, dintre d'un període de tres mesos, quan hi hagi intervingut sanció per escrit, excepte les regulades en el punt 1 de faltes lleus, que s'han de regir pel que estableix el punt 3 d'aquest apartat de greus.

Article 30. Faltes molt greus

1. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'acompliment de la feina.
2. El frau o la deslleialtat en les gestions encomanades o l'apropiació, el furt o el robatori de béns propietat de l'oficina del notari, de companys o de clients. Així mateix, la realització d'aquests últims fets sobre qualsevol altra persona dintre de les dependències de l'oficina del notari.
3. La simulació de malaltia o accident, així com la realització d'activitats incompatibles amb la situació de baixa per malaltia o accident.
4. El crebant o la violació de secrets d'obligada reserva.
5. L'embriaguesa habitual o la toxicomania si repercuteixen negativament en la feina.
6. Actes que impliquin la violació de secrets professionals del notari i del protocol, encara que no hi intervingui dol, malícia o profit propi.
7. L'assetjament sexual en els termes establerts en la Llei.
8. La indisciplina o la desobediència en la feina.
9. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
10. Les ofenses verbals o físiques al notari, als companys de treball, als clients o als familiars que convisquin amb tots ells.
11. La reiteració o la reincidència en falta greu en un període de dotze mesos, sempre que hi hagi intervingut sanció per escrit.

12. La percepció o l'acceptació de diners, per mínima que sigui la seva quantia, per la realització d'alguna feina o activitat en el despatx, o fora d'aquest, que guardi o pugui guardar alguna connexió amb el document notarial o les feines que de manera ordinària es realitzen en l'oficina del notari.
13. Exercir, encara que sigui de manera esporàdica o eventual, la professió d'advocat o procurador dels tribunals, o realitzar, encara que sigui sense titulació suficient i de manera aïllada o ocasional, l'exercici d'alguna de les activitats normalment reservades a les professions de gestor administratiu o agent de la propietat immobiliària, sense l'aprovació expressa del notari.
14. El lliurament a advocats o procuradors dels tribunals de documents o certificats, per al despatx o la tramitació de declaració d'hereus, abintestat i altres relatius a la jurisdicció voluntària, encara que es realitzi en profit propi, sense el consentiment previ i exprés del notari. No comunicar al notari fets presenciats o coneguts que causin o puguin causar perjudici greu als interessos de la seva oficina.
15. L'ocultació maliciosa d'errors propis i de retards produïts en la feina que causin perjudici a l'oficina del notari.
16. La retenció, sense autorització del notari, de documents, cartes, dades, informes, etc., o la seva aplicació, destinació o usos distints d'aquells que siguin procedents.
17. Faltar tres dies seguits a la feina o quatre dies alterns en un període de sis mesos sense causa justificada.

Article 31. Règim de sancions

Correspon al notari la facultat d'imposar sancions en els termes del que estipula el present conveni. De tota sanció, excepte l'amonestació verbal, s'ha de donar trasllat per escrit a l'interessat, que ha de justificar recepció o signar l'«assabentat» de la comunicació, sense que això comporti conformitat amb els fets.

Les sancions màximes que es poden imposar en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, són les següents:

- a) Per faltes lleus:
 1. Amonestació verbal.
 2. Amonestació per escrit.
 3. Suspensió de feina i sou de fins a dos dies.
- b) Per faltes greus:
 1. Suspensió de feina i sou de fins a vint dies.
- c) Per faltes molt greus:
 1. Suspensió de feina i sou de fins a tres mesos.
 2. Acomiadament disciplinari.

Article 32. Mesures cautelars

El notari, quan sigui necessari per a un millor coneixement del veritable abast i naturalesa dels fets, pot decretar cautelament la suspensió de feina, que no de sou, de l'empleat afectat per un termini màxim d'un mes, i aquest ha d'estar a la disposició de l'ocupador durant el temps de suspensió.

TÍTOL VUITÈ

Unions estables de parella i clàusula de no-discriminació

Article 33. Unions estables de parella

S'entén per unió estable de parella, als efectes laborals fixats en el present conveni col·lectiu, la unió estable d'un home i una dona (unió estable heterosexual) o la unió estable de parelles formades per persones del mateix sexe (unió estable homosexual) que visquin maritalment i manifestin per escriptura pública, atorgada conjuntament davant notari, la seva voluntat d'acollir-se al que disposa la Llei 10/1998, de 15 de juliol, del Parlament de Catalunya, reguladora de les unions estables de parella. Quan s'estigui davant una unió estable heterosexual s'haurà de manifestar en la citada escriptura que no se n'ha formalitzat una altra d'anterior acollint-se a la llei esmentada, que no es té descendència comuna i que no duen més de dos anys de convivència matrimonial.

A fi d'evitar que es reclamin drets susceptibles d'obtenir-se en qualsevol moment temporal, com pot ser el permís per «matrimoni», no es considera unió estable de parella, fins i tot complint els requisits del paràgraf anterior, els qui hagin atorgat anterior escriptura pública acollint-se a la llei esmentada, duguin més de dos anys de convivència matrimonial o tinguin descendència comuna.

No són vàlides, a l'efecte del present conveni col·lectiu i del gaudi dels drets que s'hi preveuen, les unions estables de parella que s'acreditin de manera distinta a la formalització de la unió per escriptura pública i amb la manifestació expressa que s'acullen a la Llei 10/1998, de 15 de juliol, del Parlament de Catalunya.

La present equiparació, a l'efecte del que disposa el present conveni col·lectiu, no pot tenir efectes retroactius, i no es pot reclamar cap dret per fets causants que s'hagin produït amb anterioritat a la signatura del present conveni col·lectiu.



A aquest efecte, els qui a la signatura del present conveni col·lectiu tinguin la consideració d'unió estable de parella, ja sigui heterosexual o homosexual, de conformitat amb el que disposa la Llei 10/1998, de 15 de juliol, del Parlament de Catalunya, hagin o no formalitzat en escriptura pública aquesta unió estable heterosexual, no podran gaudir dels drets que expressament s'estableixin en el present article si el fet causant ja s'ha produït.

Les unions estables de parella definides en el present article tenen dret que se'ls apliquin els drets reconeguts en els apartats a), i b), és a dir:

- a.- Quinze dies naturals de permís per «matrimoni», entenent per matrimoni, a l'efecte del present pacte, la subscripció d'escriptura pública davant notari en els termes més amunt referenciats, considerant-se el primer dels 15 dies naturals a gaudir de permís el de la data de la signatura de l'escriptura. L'acreditació del dret al permís s'ha d'efectuar amb posterioritat a la signatura de l'escriptura i dintre dels 20 dies naturals següents a tal esdeveniment, sense perjudici que amb 7 dies d'antelació a la signatura d'escriptura pública preavisi per escrit de la seva petició de permís i acrediti la data de la celebració de la signatura de l'escriptura mitjançant fotocòpia del document estès a aquest efecte per la notaria, amb exhibició del seu original per a la seva verificació.
- b.- Dos dies pel naixement de fill o per la defunció, accident o malaltia greu o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb tal motiu l'empleat necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini serà de quatre dies.

En cap cas el gaudi dels 15 dies de permís retribuït per «matrimoni» ha de comportar un nou dret a gaudir dels drets que estableix l'article 37.3.a) de l'Estatut dels treballadors o l'article 18.1.a) del present conveni col·lectiu, per al supòsit que la unió estable heterosexual contregui matrimoni o per al supòsit que s'estenguin a les unions estables de parella, heterosexual o homosexual, els drets que actualment atorga la legislació vigent als matrimonis.

A aquest efecte, es considera, en qualsevol cas, gaudit a compte, el permís per «matrimoni», per evitar duplicitat de drets, sense que l'empleat o empleada tinguin dret a reclamar un nou permís per matrimoni si modifiqués la seva situació jurídica passant d'unió estable de parella a matrimoni.

A l'efecte del present article, cap empleat o empleada pot acollir-se al que disposa aquest articulat en el supòsit que formalitzi en escriptura pública una unió estable de parella i no hagin transcorregut 5 anys des de la formalització en escriptura pública d'una anterior unió estable de parella, o no estigui divorciat, en cas d'haver contret matrimoni.

Article 34. Clàusula de no-discriminació

Les parts afectades per aquest conveni, i en l'aplicació d'aquest, es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats i no-discriminació per raó de sexe, estat civil, edat, raça, nacionalitat, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat, així com per raons de llengua.

Aquest compromís comporta, igualment, remoure els obstacles que puguin incidir en el no compliment de la igualtat de condicions entre dones i homes, així com posar mesures d'acció positiva o altres necessàries per corregir possibles situacions de discriminació.

TÍTOL NOVÈ

Prevenió de riscos laborals

Article 35. Prevenió de riscos laborals

Tant el notari com els seus empleats han de desenvolupar les accions necessàries per a la prevenió de la salut i la seguretat en el treball, així com aquelles mesures que siguin necessàries per al compliment de la Llei de prevenió de riscos laborals i normes de desenvolupament, i s'ha de fomentar per part del notari la participació dels empleats en la política preventiva.

Tots els empleats han d'assumir, en la mesura que els correspongui, els drets i les obligacions que les normes de prevenió estableixin.

TÍTOL DESE

Tribunal Laboral de Catalunya

Article 36. Tribunal Laboral de Catalunya

Es pacta expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la solució de conflictes laborals d'índole col·lectiva que puguin suscitar-se, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte del que disposa l'article 154.1 de la Llei de procediment laboral.

DISPOSICIONS

Disposició addicional única

Es procedeix a deixar en suspens el que disposa l'article 26 del present conveni col·lectiu mentre no hi hagi una normativa que habiliti o permeti la seva inclusió en la negociació col·lectiva.



ANNEX SOBRE SALARIS

Salaris bruts anuals per al 2005 (salari base i pagues extraordinàries)

OFICIAL JURÍDIC	17.562 euros
AUXILIAR JURÍDIC	14.925 euros
COPISTA	12.330 euros
OFICIAL NO JURÍDIC	15.140 euros
COMPTABLE	15.140 euros
AUXILIAR NO JURÍDIC	12.330 euros
SUBALTERN	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>