

CCOO presenta sus propuestas para el Convenio Colectivo de Notarías

En la reunión de la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo estatal de Notarios y personal empleado, CCOO presentamos nuestras propuestas de forma conjunta con UGT.

En primer lugar, proponemos **cambiar la denominación** del Convenio utilizando una denominación neutra en cuanto al género, por tanto nuestra pretensión es que se denomine “Convenio Colectivo Estatal de Notarías” o “Convenio Colectivo Estatal del Sector de Notarías”.

En principio proponemos una **vigencia de cuatro años** (2023-2026).

Nuestra propuesta es **mantener la ultraactividad indefinida** del convenio, tal como contempla la reciente reforma laboral, para que una vez se inicie la negociación del convenio éste siga siendo de aplicación hasta pactar un nuevo convenio que lo sustituya.

En lo referente a la **Comisión Paritaria**, proponemos que entre sus **funciones** se incluya un párrafo que diga: *“inaplicación de las condiciones de trabajo a que se hace referencia en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores,”* que es la remisión que contempla el propio Estatuto en el 85.3.



En **materia salarial** proponemos, en primer lugar recuperar que los complementos “Complemento Base Previo” y “Complemento Histórico” que todavía subsistan, recuperen la condición que tenían en el I Convenio, deben ser revisables en la misma cuantía que el Salario Base y **que no se puedan compensar ni absorber** las revisiones de los mismos con los incrementos del Salario Base, introducidas en el ART 19 en el II Convenio.

En segundo lugar, nuestra propuesta es **que se incluya una cláusula de actualización al SMI** automática con intervalo entre categorías, de tal manera que si las tablas del convenio quedasen por debajo del SMI, se actualizarán a través de la Comisión Paritaria y se mantendrá el porcentaje de diferencia entre niveles preexistente.

Que en las tablas **se elimine la distinción dentro del Grupo 1º en dos subgrupos a) y b)** puesto que ya no tiene sentido, porque las cantidades devengadas son las mismas y, al respecto, en el convenio no se establece ninguna distinción.



Incremento salarial:

- Revisión salarial fija de Tablas: **3,5% para 2023 3,5% para 2024 y 3,5% para 2025 y 3% para 2026** cláusula de **salvaguarda al 1,5% para ejercicios prorrogados.**
- **Siempre que se devengue variable adicional en un año, se añadirá, como Salario Base** en la tabla salarial de partida (antes de la revisión) del año siguiente, una cantidad equivalente a la mitad del porcentaje de dicho variable devengado.
- **Variable adicional en una sola paga.** Si se incrementan en, al menos, un **1 % los 5 grupos** de instrumentos referidos, se devengará un variable del **1,50%** sobre la tabla salarial. **Sí 4 de los 5 grupos** de instrumentos referidos, se devengará un variable del **1%.** **Sí 3 de los 5 grupos** de instrumentos referidos, se devengará un variable del **0,75 %.** **Sí 2 de los 5 grupos** de instrumentos referidos, se devengará un variable del **0,50 %;** **Sí 1 de los 5 grupos** de instrumentos referidos, se devengará un variable del **0,25 %;** **Si ningún grupo se incrementa, no se devengará este concepto** variable en el año de que se trate.

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

- Otro modelo para **revisar el Salario Base al final.** Durante el ejercicio 2026 a inicio, siempre que se den las condiciones que se indican a continuación, se aplicará una revisión adicional sobre los incrementos anteriormente pactados:
 - Si el IPC acumulado 2023-2025 es inferior al 12% no habrá cláusula de revisión.
 - Si el IPC acumulado 2023-2025 está entre un 12% y un 15%, la revisión de incrementos salariales para el 2026 será del 1% adicional.
 - Si el IPC acumulado 2023-2025 es superior al 15%, la revisión de los incrementos salariales para el 2026 será del 2% adicional.

Recuperación de la cláusula de inaplicación de los incrementos pactados. Antiguo Artículo 27. Colocación después del Artículo de Revisión Salarial en el nuevo Convenio.

Propuesta de Jornada:

Jornada Intensiva: “Dejando a salvo las necesidades excepcionales de servicio, en periodo estival, la jornada durante los meses de **junio, julio, agosto y septiembre** se hará de forma continuada o ininterrumpida, sin perjuicio de que se pueda acordar una duración superior entre la Notaría y sus personas empleadas.”

Guardias y Disponibilidades: Incrementar el importe del pago por el tiempo de disponibilidad utilizado en cumplir las guardias que la Notaría venga obligada a realizar y que serán atendidas por las personas que en cada caso estime precisas: cantidad de **50 euros** por jornada de 4 horas o la parte proporcional.

Vacaciones: 25 días laborables.

En la **elección del periodo vacacional**, no operará el común acuerdo con la empresa en los casos de: Padres/madres separados/divorciados, Víctimas violencia de género, matrimonios y parejas de hecho, que trabajen en una misma empresa, será distribuido de manera que ambas personas trabajadoras coincidan un mínimo de quince días.



Incluir en el texto del convenio que cuando el período de vacaciones coincida con una Incapacidad Temporal que imposibilite a la persona trabajadora a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que correspondan, se podrá hacer una vez finalice la Incapacidad Temporal y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Reformar el Art 26 permisos: establecer que los permisos son en **días laborables** para la persona trabajadora, a excepción del de matrimonio, que lo será el primer día, y además desglosar el permiso por fallecimiento, hospitalización, etc. en dos permisos con un redactado concreto:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Si la celebración de la ceremonia se realizara en día no laborable para la persona trabajadora, el cómputo de los días de permiso se iniciará el primer día laboral inmediato siguiente a aquél en el que se produjera el hecho causante.
- b) Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, progenitores o hijos e hijas en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días laborables.

En los casos de enfermedad, accidente grave u hospitalización, dichos días se podrán disfrutar de manera continua o discontinua en el plazo de hasta diez días después de producirse el hecho causante.



- c) Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento del cónyuge, progenitores o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
- d) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. 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 la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona trabajadora 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 empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente Convenio colectivo.
- Las referencias hechas al cónyuge en las letras anteriores se han de entender igualmente aplicables a la pareja de hecho, entendida como tal la persona que convive con la persona trabajadora, de forma estable y pública, con la que guarda una relación de afectividad análoga con el matrimonio, cuando esta unión esté acreditada mediante certificación expedida por un Registro oficial.



- **Nuevo permiso de 1 día laborable** en caso de cirugía ambulatoria efectuada en unidad de cirugía sin ingreso que no precise reposo, colonoscopia, cistoscopia, etc. que requieran sedación, tanto a familiares de 1º de consanguinidad o afinidad, como a la propia persona trabajadora afectada.
- **Nuevo permiso retribuido, por tiempo indispensable y hasta un máximo de 18 horas anuales, para acudir a los servicios de asistencia sanitaria** por enfermedad propia de la persona trabajadora o para el acompañamiento a los citados servicios sanitarios del cónyuge y familiares dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso deberá ser debidamente justificado mediante volante facultativo, quedando excluidas todas aquellas especialidades que no tengan por objeto la prestación de servicios médicos necesarios para conservar o restablecer la salud de la persona enferma. No obstante, lo anterior, una vez agotado el límite anual establecido al efecto, el personal tendrá permiso no retribuido para acudir a los servicios de asistencia sanitaria. En estos casos el personal y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria. En los casos en que, por circunstancias extraordinarias que deberán ser fehacientemente acreditadas, no pueda realizarse la rehabilitación o el tratamiento médico de la persona trabajadora fuera del horario laboral, el crédito horario anual de dieciocho horas, estipulado para visitas médicas, quedará ampliado hasta la finalización de dicho tratamiento.

Nuevo artículo permisos sin sueldo:

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de un mes al año, fraccionable en dos períodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

- a) Adopción en el extranjero.
- b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar. Igualmente, por este motivo podrá estudiarse la ampliación del citado mes de licencia.

Lactancia Aumentar a 15 días laborables y añadir parto múltiple: “podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 15 días laborales para el supuesto de un solo hijo/a, y de 14 días laborables por cada hijo/a, incluido el primero, en los supuestos de parto múltiple, a disfrutar en ambos supuestos de forma ininterrumpida a continuación de la finalización de la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento.

Rebaja del periodo de prueba (Artículo 40) en contrato indefinido: Grupos I y II: de 6 a 4 meses

Rebaja de periodo de preaviso en caso de cese voluntario (Artículo 44): Grupo I: de 45 días a 1 mes.

Art 41 Contrato por circunstancias de la Producción **limitado a 6 meses** como determina la reforma laboral.

Contrato de relevo adecuar el punto dos al 12.7.c del ET en el sentido de añadir “En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la persona trabajadora sustituida. El horario de trabajo de la persona relevista podrá completar el de la persona trabajadora sustituida o simultanearse con él.”



Régimen Asistencial: Incapacidad temporal en caso de enfermedad común, las empresas complementaran hasta:

- Del día 1 al 3 hasta el 70% del salario.
- Del día 4 al 20 hasta el 85% del salario.
- Del 21 en adelante hasta el 100% del salario.

Salud Laboral:

- Inclusión legislación específica correspondiente a: Tareas con Pantallas de Visualización de Datos. El RD 488/97 de 14 de abril y la Guía Técnica que lo desarrolla, Art. 3: “Obligaciones Generales del Empresario”.
 - Evaluación de Riesgos: consideración de los factores psicosociales, de organización y los ergonómicos, éstos mediante la aplicación efectiva de la legislación específica.
 - Acoso Moral: establecimiento de un protocolo de actuación.
-
- **Nuevo artículo Teletrabajo** regulación y compensación gastos
 - Regulación de la **desconexión digital**
 - **Registro de Jornada**
 - **Modificar en el Art 53** (solución de Conflictos) la referencia al V ASAC por VI ASAC
 - **Revisión texto** del Convenio para adaptación a la legislación vigente y jurisprudencia
 - **Revisión texto** del Convenio para utilizar un lenguaje neutro en materia de género

Por la representación empresarial, manifestaron sentirse “cómodos” con el actual convenio y no están en disposición de cambiar muchas cosas. Manifestaron especial interés en incorporar un artículo sobre **jubilación obligatoria** y con la posibilidad de **ampliar a 12 meses los contratos por circunstancias de la producción**.

Las posiciones de momento están muy alejadas y todo esto nos hace pensar que probablemente sea complicado conseguir mejoras, no obstante desde CCOO pondremos todo nuestro afán por conseguir el máximo de nuestra plataforma reivindicativa.

De los avances de la negociación informaremos puntualmente.

Esto solo será posible con tu apoyo a través de la afiliación al sindicato

Afíliate a CCOO

