

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- PARTES SIGNATARIAS

Son firmantes del presente **Convenio Estatal de Notarios y Personal Empleado**, de una parte, como representación laboral, **Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA)** y **Federación de Servicios de U.G.T. (FeS-UGT)** y, de otra parte, la **FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES PATRONALES DE NOTARIOS DE ESPAÑA (FEDANE)**, como representación empresarial.

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

ARTÍCULO 2.- EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL

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

ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR

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

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

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

ARTÍCULO 4.- DISTRIBUCIÓN DE MATERIAS EN LOS DIFERENTES NIVELES DE NEGOCIACIÓN

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84, párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores, y en relación con el ya mencionado artículo 83.2 del mismo, el esquema de distribución y coordinación de competencias negociadoras entre los diferentes niveles se aplicará de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Se reservan a la negociación de ámbito general estatal las siguientes materias:
 - Períodos de prueba. Artículo 45.
 - Clasificación profesional. Título III completo.
 - Régimen disciplinario. Título VII completo.
- b) Asimismo, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, con carácter obligatorio y en exclusividad, reservar para su negociación en el Convenio Estatal las siguientes materias:
 - Salario y estructura salarial. Título IV completo.
 - Tiempo de trabajo, jornada y excedencias. Título V completo. (A excepción de la distribución horaria, incluida la jornada de verano).
 - Traslado del notario. Artículo 55
 - Formación profesional. Título VI completo.
 - Jubilación. Artículo 57
 - No competencia, lealtad, confidencialidad y conflicto de intereses. Artículo 56.
- c) En los Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior serán materias específicas de negociación colectiva cualesquiera otras no reguladas en este Convenio Estatal, ni reservadas al mismo, así como aquellas materias a las que expresamente les remita éste.

ARTÍCULO 5.- RESERVA MATERIAL DEL CONVENIO ESTATAL

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

ARTÍCULO 6.- VIGENCIA DE LOS CONVENIOS DE ÁMBITO INFERIOR

Este convenio derogará y sustituirá las condiciones definidas en los convenios de ámbito inferior, en todas aquellas materias reservadas a este convenio.

Los Convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo Estatal mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta la finalización de la misma, salvo que por acuerdo de las partes decidieran acogerse con anterioridad a las nuevas condiciones definidas en este Convenio. A estos efectos de adaptación de los citados convenios de ámbito inferior, la entrada en vigor del Convenio Estatal será al día siguiente de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

ARTÍCULO 7.- PRINCIPIO DE COMPLEMENTARIEDAD

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

ARTÍCULO 8.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS

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

ARTÍCULO 9.- PRINCIPIO DE SEGURIDAD

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

ARTÍCULO 10. OBJETO Y ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.

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

ARTÍCULO 11. VIGENCIA, DURACIÓN, Y DENUNCIA.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de la fecha de su publicación en el B.O.E., salvo en las siguientes materias que entrarán en vigor el 1 de enero de 2011: Título III completo (referido a Clasificación Profesional), Título IV completo (Salario y Estructura Salarial), Título V completo (Tiempo de trabajo, jornada y excedencias). Su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2014.

Este convenio se considerará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, a no ser que por cualquiera de las partes se denuncie con una antelación, al menos, de dos meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

Por aplicación del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, denunciado el convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

ARTÍCULO 12.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

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

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

ARTÍCULO 13.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Se respetarán las condiciones laborales más beneficiosas (tanto las de carácter económico como las de cualquier otra naturaleza) y los derechos adquiridos que cualquier empleado tenga reconocidas a título personal a la entrada en vigor de este convenio.

TITULO II: COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 14. COMISIÓN PARITARIA.

1. Funciones.

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

En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, serán sometidas a la Comisión Paritaria, que emitirá dictamen sobre la discrepancia planteada, de conformidad con lo previsto en el artículo 154 de la Ley Procedimiento Laboral, en el plazo máximo de quince días desde la presentación de la solicitud del dictamen. Transcurrido este plazo se entenderá por cumplido y sin avenencia el sometimiento de la cuestión a la

Comisión Paritaria. El incumplimiento del presente requisito dará lugar a la retroacción del procedimiento judicial para la subsanación del defecto.

Son también funciones que se le encomiendan:

- Todas las que se le atribuyen en el texto del presente Convenio.
- Vigilancia y seguimiento del convenio.
- Emitir dictámenes e informes sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, a petición de cualquier interesado.
- Entender de forma previa a la administrativa y jurisdiccional, sobre el planteamiento de conflictos colectivos, que surjan por la aplicación del convenio.
- Y cualesquiera otras que resulten de las normas legales vigentes o que se establezcan en lo sucesivo y se refieran a la interpretación, cumplimiento o ejecución de este Convenio, así como determinar las reglas de su propio funcionamiento u organización interna.
- En virtud de lo dispuesto en el apartado c), del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, emitirá resolución relativa a la posibilidad de acogerse a la inaplicación de los incrementos pactados según lo previsto en el art. 27 del presente convenio, en el plazo de 30 días desde la recepción de la notificación. Si la Comisión no emite resolución en dicho plazo, se considerará que autoriza el descuelgue.

2. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por 4 miembros, es decir, 2 miembros designados por FEDANE, y otros 2 elegidos por la representación legal de los trabajadores firmantes de este Convenio. Cada miembro tendrá un voto que podrá delegar (por escrito o verbalmente) en otro miembro de su misma representación. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo una vez al año a los efectos de seguimiento del presente Convenio.

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

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

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

3. Normas de funcionamiento.

La Comisión Paritaria se constituirá y podrá adoptar acuerdos cuando estén presentes, componentes que representen al menos 2 votos de cada parte (patronal y sindical). Al comienzo de cada sesión se determinarán los asistentes que tienen derecho a voto (propio o delegado).

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

El domicilio de la Comisión Paritaria se ubica en calle Martínez Campos 46 (MADRID).

4. Resoluciones.

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

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de treinta días hábiles a contar desde la fecha en que reciba el escrito, previa audiencia de los interesados y práctica de pruebas que estime pertinentes.

No podrán intervenir en la deliberación y votación los miembros que sean parte interesada en la cuestión sometida a debate.

TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDAD

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 15. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

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

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

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

3. Cuando se desempeñen, habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más relevantes a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo, sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior.
4. Tomando como base el sistema de clasificación profesional, el presente Convenio regula la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

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

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

- a) El empleado con conocimientos jurídicos y técnicos suficientes para redactar documentos de notoria dificultad bajo la dirección del notario y atender con arreglo a las instrucciones del mismo las consultas que se formulen y realice, efectivamente, dichas funciones.
- b) El empleado con conocimientos técnicos y prácticos suficientes para llevar, bajo la dirección del notario, la organización de la oficina.

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

- a) Tengan conocimientos jurídicos y técnicos suficientes para redactar documentos de dificultad bajo la dirección del notario y atender con arreglo a las instrucciones del mismo las consultas que se formulen. Asimismo el empleado con conocimientos económicos y académicos suficientes que desarrolle la organización económico-contable del despacho notarial.
- b) Tengan conocimientos suficientes para redactar documentos que requieran preparación jurídica y no revistan especial complejidad, o que desarrollen trabajos mercantiles, contables o económicos, bajo la dirección del notario o la supervisión de otro empleado.
- c) Tengan conocimientos técnicos suficientes para desarrollar trabajos específicos o de oficina y/o administrativos que no requieran una especial preparación.

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

El empleado que realiza trabajos de carácter accesorio como recados, recepción, atención telefónica y otros análogos.

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

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

La equiparación de las antiguas categorías con la presente clasificación profesional se establece en la Disposición Transitoria Segunda.

ARTÍCULO 16.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

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

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

El notario, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

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

Cuando se trate de un Grupo Profesional inferior, esta situación no podrá prolongarse por período superior a 2 meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prorrogarse, si así se acuerda expresamente entre el notario y el trabajador afectado y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado, conservando la retribución correspondiente a su grupo de origen. En ningún caso, el cambio de Grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 17.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS.

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

1. Conforme a lo dispuesto en el art. 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos, la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del notario.
2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por las demás circunstancias a que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y estableciendo además medidas en las condiciones de promoción de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate. (art.17.4 ET).

Para los ascensos, el notario tendrá en cuenta, entre otros aspectos, los siguientes: conocimientos, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad, capacidad de dirección, disponibilidad, polivalencia y capacidad de trabajo en equipo, siendo en todo caso la decisión de la exclusiva competencia del notario.

TITULO IV: SALARIO Y ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 18. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

El salario de Convenio se compondrá de los siguientes conceptos: (i) Salario Base; (ii) Complemento Base Previo, si procede; (iii) Complemento histórico, si procede; (iv) Complemento por instrumentos, si procede.

Este convenio ha de entenderse como instrumento que sirva para unificar los distintos sistemas retributivos que existen en el sector. Por ello, desde la entrada en vigor de este convenio, sólo regirán los conceptos retributivos aquí regulados (más los complementos o mejoras voluntarias que, en su caso, se estén abonando por el titular), desapareciendo los que se regulaban en los convenios inferiores.

ARTÍCULO 19. SALARIO BASE

1. Se entiende por Salario Base las percepciones económicas que deban de percibir todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio (tablas salariales del Convenio) por su actividad normal o habitual y en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales y Niveles descritos en el mismo.
2. El salario base se devengará por periodos mensuales.
3. Con el fin de facilitar en el plazo de 4 años la armonización gradual de las distintas tablas salariales de los convenios territoriales (actualmente aplicadas en las distintas zonas del ámbito territorial del presente convenio), se estable una Tabla Salarial Objetivo a alcanzar a 31 de diciembre de 2.014 que se adjunta como Anexo 1 al

mismo (Salario Base Objetivo). Asimismo se establecen Salarios Base transitorios aplicables durante cada año de vigencia para alcanzar el Salario Base Objetivo. Los Salarios Base indicados en la Tabla Salarial (tanto los transitorios como el Salario Base Objetivo) se actualizarán cada año conforme al IPC real del año anterior (a modo de ejemplos: antes de aplicar la tabla con efectos de 1-1-2011, se aplicará a la misma el IPC del año 2010; antes de aplicar el Salario Base Transitorio a 1-1-2014 y el Salario Base Objetivo con efectos 31-12-2014, se aplicará a los mismos el IPC 2.013).

4. Los Niveles 1, 2 y 3 que se recogen en las Tabla Salarial, se definen como sigue: Nivel 1 corresponde a notarios de poblaciones clasificadas de 1ª, Nivel 2 corresponde a notarios de poblaciones clasificadas de 2ª, y Nivel 3 corresponde a notarios de poblaciones clasificadas de 3ª.

ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO BASE PREVIO Y COMPLEMENTO HISTÓRICO.

Dichos conceptos se regulan en la Disposición Transitoria Primera del presente convenio. Conforme a dicha Disposición podrán existir o no. Si a la entrada en vigor del convenio se determina que no cabe abonar Complemento Base Previo y/o Complemento Histórico, tampoco cabrá abonarlos con posterioridad.

ARTÍCULO 21 COMPLEMENTO POR INSTRUMENTOS.

(I.) Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo acuerdan el Establecimiento de un complemento por instrumentos:

Constituye una retribución porcentual que mejora el salario bruto anual del empleado que presta servicios en despachos notariales en los que existe un volumen mayor de actividad, suponiendo una mejora del salario bruto anual.

Como condición previa para poder cobrar dicho complemento se requiere que el empleado tenga una experiencia determinada, y por tanto que aquél haya prestado servicios de forma continuada en el sector al menos dos años. Cumplida dicha condición, se regirá por las siguientes normas:

- a) Para las notarías que autoricen hasta 500 instrumentos de cuantía anuales: será un 1.5% anual del importe correspondiente al salario base anual recogido en el artículo 19 anterior y en la disposición transitoria tercera.
- b) Para las notarías que autoricen entre 501 y 750 instrumentos de cuantía anuales: será un 3% anual del importe correspondiente al salario base anual recogido en el artículo 19 anterior y en la disposición transitoria tercera.
- c) Para las notarías que autoricen entre 751 y 1.500 instrumentos de cuantía anuales: un 10 por ciento anual del importe correspondiente al salario base anual recogido en el artículo 19 anterior y en la disposición transitoria tercera.

- d) Para las notarías que autoricen más de 1.500 instrumentos de cuantía anuales: un 20 por ciento anual del importe correspondiente al salario base anual recogido en el artículo 19 anterior y en la disposición transitoria tercera.

A los efectos del presente complemento por instrumentos habrá de atenderse a los siguientes apartados:

- (1) Se comprenden dentro del concepto "instrumento de cuantía" aquéllos a los que resulte aplicable el número dos del arancel notarial al día de entrada en vigor de este convenio, y que no sean objeto de reducción arancelaria posterior a dicha entrada en vigor, de acuerdo con la legislación notarial vigente durante la vigencia del Convenio colectivo, y las pólizas superiores a los 65.000 euros.
- (2) La cuantía de 65.000 euros se actualizará anualmente, con efectos de 1 de enero, a partir de 1 de enero de 2011, en el IPC registrado por el Instituto Nacional de Estadística a fecha 31 de diciembre del año anterior.
- (3) El notario, a primeros de año siguiente, deberá contabilizar los instrumentos de cuantía autorizados en el año anterior, comprobando si ha superado o no los 500 instrumentos, los 750 instrumentos o, en su caso, los 1500 instrumentos.
- (4) El complemento por instrumentos se abonará únicamente si el notario no complementa el salario base con cualesquiera otros complementos o conceptos (incluyendo todos los otros complementos o conceptos que se abonen, entre otros el Complemento Histórico, y excluyendo únicamente el Complemento Base Previo) que iguallen o superen el porcentaje del 1.5%, 3%, 10%, ó 20% del salario base, según proceda. Caso de que la suma de dichos complementos sea inferior, deberá pagar por el concepto de complemento por instrumentos el diferencial que resulte.
- (5) 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), c) ó d) se encuentran.
- (6) 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) En caso de que finalizado el año natural proceda abonar complemento por instrumentos conforme a todo lo regulado en el presente artículo y en la disposición transitoria tercera a la que se remite, el Notario deberá abonarlo de una sola vez en el mes de marzo siguiente, debiendo realizar una cotización en los términos previstos en la normativa (actualmente, complementaria a la Tesorería General de la Seguridad Social de forma prorrateada en los doce meses del año en curso).

Esta regulación se completa con lo previsto en la Disposición Transitoria Tercera.

(II) Como alternativa al complemento por instrumentos descrito en el punto (I) anterior, mediante acuerdo entre el Notario y sus empleados podrá establecerse un sistema de previsión social para la cobertura de las contingencias de jubilación, fallecimiento e incapacidad permanente que, según el alcance y la naturaleza que se le otorgue a dicho compromiso por pensiones, se instrumentará bien a través de un plan de pensiones del sistema de empleo, bien mediante un contrato de seguro o bien por un plan de previsión social empresarial. Las aportaciones al sistema de previsión social tendrán un importe equivalente al que se devengaría por aplicación de la retribución descrita en la alternativa I anterior (complemento por instrumentos).

ARTÍCULO 22. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Si la retribución total abonada al empleado fuese, en conjunto y cómputo anual, superior a la establecida por este Convenio por los conceptos de: (i) Salario Base, (ii) Complemento Base Previo (si procede conforme a la Disposición Transitoria Primera), y (iii) Complemento Histórico (si éste procede conforme a la Disposición Transitoria Primera), el exceso podrá ser utilizado para absorber y compensar los incrementos que resulten del expresado Convenio y de los expresados conceptos, así como el resto de conceptos.

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

ARTÍCULO 23. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Las partes igualmente acuerdan la supresión definitiva de aquéllos complementos de antigüedad establecidos en los Convenios Colectivos de ámbito inferior al estatal, con arreglo a las siguientes previsiones:

1. Desde el 1 de enero de 2011, queda plenamente suprimido el complemento de antigüedad en todo el ámbito de aplicación del Convenio.
2. Las partes negociadoras acuerdan el mantenimiento y consolidación de los importes que, por el complemento de antigüedad, se encontraran ya devengados y estuviere percibiendo cada trabajador a fecha 31 de diciembre de 2010.
3. En atención a que el complemento de antigüedad se incrementa por períodos de vencimiento superior al del año natural (trienios, cuatrienios, quinquenios, etc.), se determinará el importe que a la fecha de entrada en vigor del convenio 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 período de devengo, quedando entonces congelado.
4. Calculado el importe total que corresponde al empleado por el complemento de antigüedad conforme a los párrafos anteriores, dicho complemento se distribuirá en los conceptos del presente convenio, bien en Salario Base, o bien en

Complemento histórico, todo ello según la regulación contenida en la Disposición Transitoria Primera del presente convenio.

ARTÍCULO 24. PAGO DE SALARIOS Y ANTICIPOS

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

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

ARTÍCULO 25. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

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

No obstante lo anterior, las pagas extraordinarias podrán ser prorrateadas de mutuo acuerdo entre el Notario y sus empleados, que serán percibidas en los meses acordados libremente por las partes.

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

ARTÍCULO 26 REVISIÓN SALARIAL.

El salario base (y el complemento histórico, en su caso, y el complemento base previo, en su caso) será objeto de revisión anual en el mes de enero de cada año de vigencia del Convenio, conforme al IPC real del año anterior

ARTÍCULO 27. INAPLICACIÓN DE LOS INCREMENTOS PACTADOS.

Al objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, en situaciones excepcionales los porcentajes de incremento salarial pactados, no serán de aplicación para los empleados de aquellos Notarios que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior.

Los Notarios que aleguen dichas circunstancias, tendrán la obligación de presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa que justifique el tratamiento salarial diferenciado. En caso de no existir representación de los trabajadores, será suficiente con la mera comunicación a éstos. En todo caso, deberá notificarse dicho planteamiento por parte del Notario a la Comisión Paritaria del Convenio, con copia de la documentación que estime oportuna (aplicándose lo regulado en el último párrafo del Artículo 14.1 anterior).

Los trabajadores y sus representantes están obligados a tratar y mantener con absoluta reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido anteriormente, observando, por consiguiente y respecto de todo ello, sigilo profesional.

En cualquier caso, los Salario Base contemplados en el presente convenio serán de obligatorio cumplimiento.

Una vez transcurrido el ejercicio correspondiente a la inaplicación del incremento salarial, si la situación de pérdidas continuara, el notario deberá volver a cumplir los trámites expuestos previamente.

Todo lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de acordar el descuelgue salarial entre el Notario y los representantes de los trabajadores, en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO V: TIEMPO DE TRABAJO, JORNADA Y EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 28. JORNADA.

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

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

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

Lo regulado en párrafos anteriores lo es con independencia de las guardias que el Notario venga obligado a realizar y que serán atendidas por las personas que en cada caso estime precisas. El tiempo utilizado en cumplir con este requisito será compensado por su equivalente en tiempo de descanso para el trabajador afectado por el cumplimiento de la guardia, que será fijado de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la actividad.

ARTÍCULO 29. HORAS EXTRAORDINARIAS.

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

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

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

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

ARTÍCULO 30. VACACIONES.

Los empleados disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, que serán ininterrumpidas, salvo pacto en contrario entre el Notario y sus empleados.

Dichas vacaciones podrán fraccionarse en períodos mínimo de 10 días. Por acuerdo con el Notario podrán pactarse períodos de fraccionamiento inferiores.

El disfrute de las mismas tendrá que ser necesariamente dentro del año en el que corresponda.

Asimismo, y en la medida de lo posible, se tendrá formado el cuadro de vacaciones en el primer trimestre del año.

ARTÍCULO 31. EXCEDENCIAS. PERMISOS

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

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, el empleado deberá comunicar su solicitud por escrito al notario con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia.

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

La situación de excedencia voluntaria no podrá ser utilizada para prestar servicios laborales o profesionales para otro Notario, salvo autorización expresa y por escrito del primer Notario empleador. En caso de que el empleado en situación de excedencia voluntaria preste servicios para otro Notario (sin la autorización expresa escrita del primer Notario empleador) se considerará que causa baja voluntaria como empleado del primer Notario (desde la fecha de inicio de la prestación de servicios para el segundo Notario).

En cuanto a los permisos, éstos se regularán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en los convenios de ámbito territorial inferior.

ARTÍCULO 32.- DESCANSO POR MATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL.

Los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento a que se refiere el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre notario y trabajador afectado, de conformidad con las previsiones establecidas al efecto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto 1251/2001, de 16 de Noviembre.

ARTÍCULO 33.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES. LACTANCIA

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

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

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

El permiso por lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores, previo acuerdo con el Notario, podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo al período de baja por maternidad.

TÍTULO VI: FORMACIÓN

ARTÍCULO 34. FORMACIÓN PROFESIONAL

Se constituirá una comisión Paritaria Sectorial de Formación Continuada al amparo del Acuerdo Nacional de Formación Profesional para el empleo, en el ámbito del presente Convenio, compuesta por 4 representantes de la parte sindical e igual número de los notarios. La Presidencia corresponderá a la asociación patronal de notarios.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

- 1.- Velar por el cumplimiento de los Acuerdos Nacionales de Formación Continua en el ámbito del presente convenio colectivo.
- 2.- Establecer los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación correspondientes a este ámbito, prioridades de las iniciativas de formación que cabe desempeñar en el sector, orientación respecto de los colectivos de trabajadores

destinatarios de las acciones formativas, criterios que faciliten la promoción profesional a través de la formación continua.

3.- Proponer la realización de estudios para la detección de las necesidades formativas.

4.- Promover la formación continuada entre Notarios y trabajadores.

5.- Favorecer el acceso a la formación de los trabajadores menos cualificados.

6.- Realizar el seguimiento y evaluación de la formación continuada impartida en su ámbito.

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

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

A tal fin y con objeto de favorecer la profesionalización y mejora permanente de la formación en el sector, las partes firmantes se comprometen a estudiar fórmulas que permitan desarrollar dicha formación.

TITULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 35. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.

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

ARTÍCULO 36. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

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

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

ARTÍCULO 37. FALTAS LEVES.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

ARTÍCULO 38. FALTAS GRAVES

Se calificarán como faltas graves:

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

ARTÍCULO 39. FALTAS MUY GRAVES.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

15. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el artículo 56 de este convenio.

ARTÍCULO 40. RÉGIMEN DE SANCIONES.

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido disciplinario.

ARTÍCULO 41. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

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

ARTÍCULO 42. PRESCRIPCIÓN.

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

TÍTULO VIII: POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 43.- PRINCIPIOS GENERALES

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

- Prioridad en la estabilidad y garantía en el empleo.
- Respeto de los principios reguladores y de causalidad de la contratación temporal.
- Principio de no discriminación por ninguna de las causas previstas en las leyes.
- Racionalidad en la distribución del tiempo de trabajo para el desarrollo del empleo.
- Adecuación de las horas extraordinarias para la consideración de su sustitución por empleo estable.
- Arbitraje de políticas activas de igualdad de oportunidades en materia de género.

ARTÍCULO 44- INSTRUMENTOS DE POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO SECTORIAL

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

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

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

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

ARTÍCULO 45.- PERÍODO DE PRUEBA

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

Grupo Profesional 1º	4 meses
Grupo Profesional 2º	2 meses
Grupo Profesional 3º	1 mes

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

Grupo Profesional 1º	6 meses
Grupo Profesional 2º	6 meses
Grupo Profesional 3º	3 meses

ARTÍCULO 46- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.-

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

ARTÍCULO 47.- CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

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

Se podrá establecer un pacto de horas complementarias que permita incrementar la dedicación del trabajador a tiempo parcial hasta un 60% de las horas contratadas. La necesidad de realizar horas complementarias deberá notificarse con el preaviso que acuerden las partes.

ARTÍCULO 48.- CONTRATOS DE RELEVO

1. El contrato de relevo previsto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar por tiempo indefinido o bien con duración determinada, mientras dure la situación de jubilación parcial del trabajador sustituido.
2. Asimismo, se admitirá que el contrato se concierte a tiempo parcial, para cubrir el resto de jornada que haya dejado vacante el empleado que accede a jubilación parcial, o bien a jornada completa.

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

ARTÍCULO 49.- PREAVISO DE CESE VOLUNTARIO.

1. En caso de cese voluntario todo trabajador deberá ponerlo en conocimiento del Notario, cumpliendo con el siguiente preaviso: dos meses para trabajadores del Grupo 1º, 1 mes para trabajadores del Grupo 2º, ó quince días para trabajadores del Grupo 3º.
2. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, el empleado deberá indemnizar al Notario por los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido, pudiendo deducir el Notario dicha indemnización del importe de la liquidación hasta donde alcance.

TÍTULO IX: IGUALDAD

ARTÍCULO 50.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17ª, punto 17, de la Ley Orgánica nº 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

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

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

ARTÍCULO 51.- ÁMBITOS DE LAS ACCIONES Y POLÍTICAS TENDENTES A LA IGUALDAD

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

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

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada despacho notarial se podrán negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en las leyes, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de los despachos notariales, y con aplicación de medidas de acción positiva tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar.

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

ARTÍCULO 52.- COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SECTORIAL

Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea una Comisión de Igualdad.

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

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

- Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector.

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

ARTÍCULO 53.- PREVENCIÓN DEL ACOSO

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

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

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

ARTÍCULO 54.- DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

De acuerdo con lo establecido en La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, los notarios reconocerán a las mujeres víctimas de violencia de género un catálogo de derechos a las mujeres que a grandes rasgos se agrupan en:

- Adopción de jornada reducida, u horario flexible, a petición de la interesada.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los plazos establecidos en la Ley (art. 48.6 ET.).
- Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con prestación de desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

TÍTULO X: OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 55. TRASLADO DEL NOTARIO

La extinción de la relación laboral por traslado o excedencia voluntaria del Notario, dará derecho al empleado a percibir la indemnización que en cada momento esté prevista en la legislación vigente para el caso de traslado o extinción por causa objetiva (fijada en la actualidad en veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades, de acuerdo con el art. 40. 1 o 52.c) del Estatuto de los Trabajadores), todo ello en función del efectivo tiempo de prestación de servicios con ese Notario que cesa. No habrá lugar a dicha indemnización si se produce alguna de las siguientes situaciones:

- En caso de convenio entre notarios, si el empleado continúa con los otros titulares.
- Si antes o coetáneamente al traslado, el empleado alcanza un acuerdo con otro Notario para continuar trabajando.
- Si el empleado le acompaña al titular a su nuevo centro de trabajo.

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

ARTÍCULO 56. NO COMPETENCIA, LEALTAD, CONFLICTOS DE INTERESES, CONFIDENCIALIDAD Y PERMANENCIA

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

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

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

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

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

En caso de que el empleado haya recibido una especialización profesional con cargo al Notario, tendrá una obligación de permanencia de hasta un máximo de 2 años, teniendo derecho el Notario a una indemnización de daños y perjuicios si el empleado abandona el trabajo antes del plazo, todo lo cual será fijado mediante acuerdo entre Notario y empleado.

ARTÍCULO 57.- JUBILACIÓN

1. La jubilación será obligatoria (salvo pacto al respecto entre el Notario y el trabajador) al cumplir el trabajador la edad de 65 años y siempre que se cumplan los requisitos establecidos legalmente por la normativa que permite la aplicación de este tipo de cláusulas convencionales. Esta jubilación llevará aparejada la adopción de alguna de las siguientes medidas: la transformación de contrato temporal en indefinido, la contratación de nuevo trabajador, o el sostenimiento del empleo.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

ARTÍCULO 58.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

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

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

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

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

ARTÍCULO 59.- SOLUCION DE CONFLICTOS

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

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

TÍTULO XI: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 60.- DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

1. En el marco de los artículos 7 y 129 de la Constitución Española y artículo 4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se entiende inscrita la

participación de los trabajadores en la Empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente Convenio.

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

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

ARTÍCULO 61.- DE LOS SINDICATOS Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Las partes firmantes, por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

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

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

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

ARTÍCULO 62.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

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

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

- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: REORDENACIÓN SALARIAL-

A fin de adecuar la estructura salarial vigente en los distintos convenios locales al contenido del presente Convenio, y con efectos desde 1 de enero de 2011, se procederá a reordenar la estructura salarial de los trabajadores que presten su servicio con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, de conformidad con los siguientes principios básicos, reglas y procedimientos:

1. Para cada trabajador se computará el salario fijo anual del convenio colectivo territorial (en adelante **SF**) que venga percibiendo a 31 de diciembre de 2010 por los siguientes dos conceptos:

- (i) salario base fijado en el convenio colectivo territorial de aplicación (y pagas extraordinarias si se estuviesen considerando aparte del salario base), y
- (ii) complemento de antigüedad fijado en el convenio colectivo territorial o complemento fijo previsto en convenio sustitutivo del anterior (ejemplo: complemento histórico garantizado de Cataluña).

Cualesquiera otros conceptos que viniera percibiendo el empleado adicionales a los descritos en el párrafo anterior se considerarán compensables y absorbibles a todos los efectos.

2. La cuantía de dicho **SF** descrito en el apartado 1 anterior, se repartirá, en su caso, en los siguientes conceptos: Salario Base; Complemento Base Previo, si procediera; y Complemento Histórico, si procediera.

a) **Salario Base:** Será el importe recogido en la tabla salarial del presente convenio, en atención al Grupo en el que se encuadre el trabajador.

Si el **SF** fuese inferior en cómputo anual al Salario Base Objetivo, se convertirá todo el **SF** en Salario Base, y como mínimo deberá ser igual que el Salario Base Transitorio para 2011. En este caso no habrá Complemento Base Previo ni Complemento Histórico.

Si el **SF** fuese superior en cómputo anual al Salario Base Objetivo se fijará como Salario Base el Salario Base Objetivo.

b) **Complemento Base Previo:** Si a 31 de diciembre de 2010 el salario base fijado en el convenio colectivo territorial de aplicación fuese mayor que el Salario Base Objetivo (i.e. columna Salario Base Objetivo 31-12-2014), la diferencia entre ambos se incorporará al concepto denominado Complemento Base Previo, que será revalorizable igual que el Salario Base. El Complemento Base Previo no podrá compensar ni absorber futuras revisiones del Salario Base.

c) **Complemento Histórico:** la cuantía que resulte de restar al **SF** tanto el Salario Base Objetivo como el Complemento Base Previo (en caso de que exista de acuerdo con la letra b) anterior), se incorporará al Complemento histórico. El complemento histórico, de existir, será parte o todo del antiguo complemento de antigüedad. Dicho complemento histórico será revalorizable igual que el Salario Base. El Complemento Histórico no podrá compensar ni absorber futuras revisiones del Salario Base ni del Complemento Base Previo.

3. En el año segundo y siguientes del convenio colectivo, aquellos empleados que tengan un Salario Base inferior en cuantía a los Salarios Base Transitorios establecidos para cada año hasta llegar al Salario Base Objetivo, verán incrementado su Salario Base hasta el importe fijado en la Tabla Salarial para dicho Año.

4. Para alcanzar el Salario base transitorio de cada año podrán aplicarse aquellos complementos que viniera percibiendo el trabajador, y compensarlos hasta el límite del Salario Base fijado para cada año de transición.

5. En caso de que en algún convenio territorial, los Salarios Base fijados en el mismo a 31 de diciembre de 2010 fuesen menores a los Salarios Base Objetivo en más de un 20%, el plazo de adaptación a dichos Salarios Base Objetivo se extenderá excepcionalmente por 1 año más, fijándose proporcionalmente las cuantías de los Salario Base transitorios, para cada uno de los años.

6. Si hubiera algún problema de adaptación se elevará a la Comisión Mixta, que será la encargada de resolver la discrepancia.

-DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: EQUIPARACIÓN PROFESIONAL

Al objeto de adaptar el sistema de clasificación de los empleados existente con anterioridad al nuevo regulado en el presente Convenio se establece la siguiente equiparación de las antiguas categorías a los nuevos Grupos y niveles:

Empleados provenientes de Notarios:

Grupo primero:

Letra a) y Letra b) = Oficial primero.

Grupo segundo:

Letra a) = Oficial segundo.

Letra b) = Auxiliar.

Letra c) = Copista.

Grupo tercero = Subalterno.

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

-DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. COMPLEMENTO POR INSTRUMENTOS

Cuando el artículo 21 apartado I del convenio se refiere en sus letras a), b), c) y d) a “*un x por ciento anual del importe correspondiente al salario base anual recogido en el artículo 19 anterior*”, se entenderá que dicho salario base anual serán los salarios base transitorios previstos para cada año en las Tablas Salariales Anexas a este convenio (independientemente del salario base que esté percibiendo cada empleado en concreto, que podría ser ya el Salario Base Objetivo).

-DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.

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

ANEXO 1 DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO

TABLA SALARIOS BASE							
CATEGORÍA			S. Base Transit. 1-1-2011	S. Base Transit. 1-1-2012	S. Base Transit. 1-1-2013	S. Base Transit. 1-1-2014	SALARIO BASE OBJETIVO 31-12-2014
Oficial Primero	Grupo 1º Subgrupo a)	Nivel 1	20.008,00 €	21.258,50 €	22.509,00 €	23.759,50 €	25.010,00€
		Nivel 2	18.940,00 €	20.123,75 €	21.307,50 €	22.491,25 €	23.675,00€
		Nivel 3	17.988,00 €	19.112,25 €	20.236,50 €	21.360,75 €	22.485,00€
	Grupo 1º Subgrupo b)	Nivel 1	20.008,00 €	21.258,50 €	22.509,00 €	23.759,50 €	25.010,00€
		Nivel 2	18.940,00 €	20.123,75 €	21.307,50 €	22.491,25 €	23.675,00€
		Nivel 3	17.988,00 €	19.112,25 €	20.236,50 €	21.360,75 €	22.485,00€
Oficial Segundo	Grupo 2º Subgrupo a)	Nivel 1	17.696,00 €	18.802,00 €	19.908,00 €	21.014,00 €	22.120,00€
		Nivel 2	16.908,00 €	17.964,75 €	19.021,50 €	20.078,25 €	21.135,00€
		Nivel 3	16.104,00 €	17.110,50 €	18.117,00 €	19.123,50 €	20.130,00€
Auxiliar	Grupo 2º Subgrupo b)	Nivel 1	15.392,00 €	16.354,00 €	17.316,00 €	18.278,00 €	19.240,00€
		Nivel 2	13.960,00 €	14.832,50 €	15.705,00 €	16.577,50 €	17.450,00€
		Nivel 3	13.360,00 €	14.195,00 €	15.030,00 €	15.865,00 €	16.700,00€
Copista	Grupo 2º Subgrupo c)	Nivel 1	13.208,00 €	14.033,50 €	14.859,00 €	15.684,50 €	16.510,00€
		Nivel 2	12.160,00 €	12.920,00 €	13.680,00 €	14.440,00 €	15.200,00€
		Nivel 3	11.696,00 €	12.427,00 €	13.158,00 €	13.889,00 €	14.620,00€
Subalterno	Grupo 3º	Nivel 1	10.356,00 €	11.003,25 €	11.650,50 €	12.297,75 €	12.945,00€
		Nivel 2	10.108,00 €	10.739,75 €	11.371,50 €	12.003,25 €	12.635,00€
		Nivel 3	9.896,00 €	10.514,50 €	11.133,00 €	11.751,50 €	12.370,00€

TITULO I: DISPOSICIONES GENERALES	1
ARTÍCULO 1.- PARTES SIGNATARIAS	1
ARTÍCULO 2.- EFICACIA Y ALCANCE OBLIGACIONAL	1
ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR	1
ARTÍCULO 4.- DISTRIBUCIÓN DE MATERIAS EN LOS DIFERENTES NIVELES DE NEGOCIACIÓN	2
ARTÍCULO 5.- RESERVA MATERIAL DEL CONVENIO ESTATAL	2
ARTÍCULO 6.- VIGENCIA DE LOS CONVENIOS DE ÁMBITO INFERIOR	3
ARTÍCULO 7.- PRINCIPIO DE COMPLEMENTARIEDAD	3
ARTÍCULO 8.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS	3
ARTÍCULO 9.- PRINCIPIO DE SEGURIDAD	3
ARTÍCULO 10. OBJETO Y ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.	3
ARTÍCULO 11. VIGENCIA, DURACIÓN, Y DENUNCIA.	3
ARTÍCULO 12.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.	4
ARTÍCULO 13.-CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS	4
TITULO II: COMISIÓN PARITARIA	4
ARTÍCULO 14. COMISIÓN PARITARIA.	4
TÍTULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MOVILIDAD	6
ARTÍCULO 15. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.	6
ARTÍCULO 16.- MOVILIDAD FUNCIONAL.	8
ARTÍCULO 17.- PROMOCIÓN Y ASCENSOS.	8
TITULO IV: SALARIO Y ESTRUCTURA SALARIAL	9

ARTÍCULO 18. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS	9
ARTÍCULO 19. SALARIO BASE	9
ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO BASE PREVIO Y COMPLEMENTO HISTÓRICO.	10
ARTÍCULO 21 COMPLEMENTO POR INSTRUMENTOS.	10
ARTÍCULO 22. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.	12
ARTÍCULO 23. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.	12
ARTÍCULO 24. PAGO DE SALARIOS Y ANTICIPOS	13
ARTÍCULO 25. PAGAS EXTRAORDINARIAS.	13
ARTÍCULO 26 REVISIÓN SALARIAL.	13
ARTÍCULO 27. INAPLICACIÓN DE LOS INCREMENTOS PACTADOS.	13
TITULO V: TIEMPO DE TRABAJO, JORNADA Y EXCEDENCIAS	14
ARTÍCULO 28. JORNADA.	14
ARTÍCULO 29. HORAS EXTRAORDINARIAS.	14
ARTÍCULO 30. VACACIONES.	15
ARTÍCULO 31. EXCEDENCIAS. PERMISOS	15
ARTÍCULO 32.- DESCANSO POR MATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL.	16
ARTÍCULO 33.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES. LACTANCIA	16
TÍTULO VI: FORMACIÓN	16
ARTÍCULO 34. FORMACIÓN PROFESIONAL	16
TITULO VII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO	17
ARTÍCULO 35. RÉGIMEN DE FALTAS Y SANCIONES.	17
ARTÍCULO 36. GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.	17

ARTÍCULO 37. FALTAS LEVES.	17
ARTÍCULO 38. FALTAS GRAVES	18
ARTÍCULO 39. FALTAS MUY GRAVES.	19
ARTÍCULO 40. RÉGIMEN DE SANCIONES.	20
ARTÍCULO 41. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.	20
ARTÍCULO 42. PRESCRIPCIÓN.	20
TÍTULO VIII: POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN	21
ARTÍCULO 43.- PRINCIPIOS GENERALES	21
ARTÍCULO 44- INSTRUMENTOS DE POLÍTICA ACTIVA DE EMPLEO SECTORIAL	21
ARTÍCULO 45.- PERÍODO DE PRUEBA	21
ARTÍCULO 46- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.-	22
ARTÍCULO 47.- CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL	22
ARTÍCULO 48.- CONTRATOS DE RELEVO	22
ARTÍCULO 49.- PREAVISO DE CESE VOLUNTARIO.	23
TÍTULO IX: IGUALDAD	23
ARTÍCULO 50.- MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD	23
ARTÍCULO 51.- ÁMBITOS DE LAS ACCIONES Y POLÍTICAS TENDENTES A LA IGUALDAD	24
ARTÍCULO 52.- COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SECTORIAL	24
ARTÍCULO 53.- PREVENCIÓN DEL ACOSO	25
ARTÍCULO 54.- DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	26
TÍTULO X: OTRAS DISPOSICIONES	26

ARTÍCULO 55. TRASLADO DEL NOTARIO	26
ARTÍCULO 56. NO COMPETENCIA, LEALTAD, CONFLICTOS DE INTERESES, CONFIDENCIALIDAD Y PERMANENCIA	27
ARTÍCULO 57.- JUBILACIÓN	27
ARTÍCULO 58.- SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.	28
ARTÍCULO 59.- SOLUCION DE CONFLICTOS	28
TÍTULO XI: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA	28
ARTÍCULO 60.- DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES	28
ARTÍCULO 61.- DE LOS SINDICATOS Y REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES	29
ARTÍCULO 62.- PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.	29
- DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: REORDENACIÓN SALARIAL-	30
-DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: EQUIPARACIÓN PROFESIONAL	31
-DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. COMPLEMENTO POR INSTRUMENTOS	32
-DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA.	32