



Convenio Colectivo Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete de Ciudad Real

ÁREA	Ciudad Real	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	99006605011990	ACTUALIZACIÓN	1996/05/07
VIGENCIA	1996/02/01 — 1999/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 111		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-empleados-de-notarias-del-colegio-notarial-d-e-albacete-de-ciudad-real/		

Resumen

Convenio Colectivo Empleados De Notarías Del Colegio Notarial De Albacete. Última actualización a: 07-05-1996 Vigencia de: 01-02-1996 a 31-12-1999. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOE 111.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 111, Martes 7 mayo 1999)

RESOLUCIÓN de 12 de abril de 1996, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo para Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete.

Visto el texto del Convenio Colectivo para Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete (código de Convenio número 9906605), que fue suscrito con fecha 1 de febrero de 1996, de una parte, por la Asociación Profesional de Notarios del Ilustre Colegio de Albacete, en representación de la parte empresarial y, de otra, por los representantes de las Asociaciones Profesionales de Empleados de Notarías del Colegio Notarial de Albacete y de la Región de Murcia, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y

depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

TÍTULO I.- Disposiciones generales

Artículo 1.º Ambito personal y funcional.

El presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones laborales entre los notarios del Ilustre Colegio de Albacete y sus empleados, así como las de los empleados al servicio del propio Colegio y sus delegaciones.

Artículo 2.º Ambito territorial.

Las presentes normas serán de aplicación en todo el territorio del Ilustre Colegio de Notarios de Albacete que abarca las provincias de Albacete, Ciudad Real, Cuenca y Murcia.

Artículo 3.º Ambito temporal.

La vigencia del presente Convenio será desde su firma hasta el 31 de diciembre de 1999. Con una antelación mínima de tres meses antes de su término final, el 31 de diciembre de 1999, podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, en cuyo caso llegada la fecha del vencimiento, el contenido íntegro del Convenio decaerá en su vigencia.

Artículo 4.º Prórroga y denuncia.

Si llegado el termino final el 31 de diciembre de 1999, el Convenio no hubiera sido denunciado, se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales completos. Con tres meses de antelación como mínimo al vencimiento de cada prórroga, cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio, y en este caso el contenido íntegro del mismo dejaría de estar en vigor al término final de la misma.

Artículo 5.º Derecho supletorio y cláusula derogatoria.

Como derecho supletorio se aplicará el Estatuto de los Trabajadores y legislación general. El presente, Convenio Colectivo sustituye íntegramente al anterior, que queda derogado totalmente.

Artículo 6.º Comisión paritaria.

Se constituye una Comisión paritaria para la resolución de los conflictos que puedan plantearse en orden a su interpretación y aplicación, así como para velar por su cumplimiento y ejecución.

La Comisión estará compuesta por seis miembros, tres notarios y tres empleados, elegidos por sus respectivas asociaciones que designarán para cada parte tres titulares y tres suplentes. Sus acuerdos serán adoptados por mayoría simple y se formalizarán por escrito. Las sesiones serán presididas por el notario de mayor edad actuando como secretario el empleado de menor edad. La Comisión se constituirá a los treinta días de firmado el Convenio, y se reunirá como mínimo una vez al año.

La Comisión paritaria, por mayoría absoluta de sus componentes, podrá someter a mediación o arbitraje aquellas cuestiones individuales o colectivas que por su importancia lo hagan conveniente.

El árbitro o mediador será nombrado por la Comisión previa decisión de sus componentes por mayoría absoluta, y recaerá en personas que destaquen por su prestigio personal y profesional en el campo del derecho, así como por su honorabilidad e independencia. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.º Inaplicación del régimen salarial pactado.

El régimen salarial del presente Convenio podrá no ser aplicado a aquellas empresas de su ámbito, cuando de serlo resultara afectada la estabilidad económica de las mismas. En esta hipótesis la empresa en cuestión se dirigirá por escrito a la Comisión paritaria alegando lo que crea oportuno y acompañando la prueba que estime pertinente. La Comisión paritaria en el plazo de un mes resolverá por escrito razonadamente accediendo o no a lo solicitado, en este caso el acuerdo de la Comisión deberá ser adoptado por mayoría absoluta.

TÍTULO II.- Organización del trabajo

Artículo 8.º (Organización del trabajo)

La organización del trabajo corresponde exclusivamente al propio notario.

Artículo 9.º (Censo)

A los efectos de este Convenio se consideran empleados los inscritos en el censo, así como los que no lo estén, siempre que trabajen mediante contrato de trabajo al servicio de un notario. A la firma de este Convenio se creará un Registro General de Empleados en el que se inscribirán todos los empleados contratados por un notario, dentro del ámbito territorial del mismo. En este Registro se consignarán los datos personales y profesionales de los empleados y entre ellos la antigüedad:

Ambas partes se comprometen a regularizar la situación de los que no estén inscritos en el censo, en el más breve plazo posible.

Artículo 10. Categorías y rendimiento.

A efectos de este Convenio los empleados se clasifican en las siguientes categorías profesionales: Oficial primero, oficial segundo, auxiliar, copista, subalterno y administrativo.

1. Se considera oficial primero al empleado con conocimientos técnicos y prácticos suficientes para extender documentos bajo la dirección del notario y atender, con arreglo a las órdenes del mismo, el despacho normal de la notaría.
2. Se considera oficial segunda al empleado con conocimientos prácticos suficientes para extender documentos bajo la dirección del notario y atender, con arreglo a las órdenes del mismo, el despacho normal de la notaría.
3. Se considera auxiliar al empleado que realice trabajo de oficina, que por su menor complejidad no requiera una preparación especial.
4. Se considera copista al empleado a quien se le confíen trabajos notariales de transcripción a máquina o a mano.
5. Se considera subalterno a los ordenanzas, recaderos o encargados de servicios análogos.
6. Se considera administrativo al empleado que realice trabajos mecanográficos o en ordenador de complejidad media, trabajos de archivo y correspondencia y otros análogos.

El notario podrá adoptar las medidas más óptimas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el empleado de sus obligaciones y deberes laborales de conformidad con su categoría profesional y bajo los principios de la buena fe y lealtad, sin merma del rendimiento mínimo en calidad y cantidad de trabajo.

La cuantificación del rendimiento mínimo se realizará mediante pacto entre cada notario y empleado.

Artículo 11. Ingreso y ascensos.

El ingreso en una notaría se realizará con la categoría libremente pactada entre el notario y el empleado, fijándose un período de prueba no inferior a seis meses para todas las categorías profesionales. El salario será como mínimo el que corresponda a la categoría pactada.

Los ascensos de categoría se realizarán mediante pruebas de aptitud que se celebrarán en el Colegio Notarial, debiendo ser convocadas con una antelación de seis meses. El Colegio Notarial deberá organizar cursos de perfeccionamiento para los empleados de notarías que se realizarán fuera del horario laboral.

La obtención de un certificado de aptitud sobre una categoría determinada no dará derecho a la efectiva contratación con la misma, que quedará supeditada a las necesidades de cada notaría.

Artículo 12. Jornada y horario.

La jornada laboral de los empleados se entenderá supeditada a las necesidades del servicio, a la función que el notario encarna y a la costumbre del lugar.

Cada notario sin superar el límite establecido que luego se expresará fijará el horario entre las 8 y las 20 horas, en la forma que mejor se adapte a las circunstancias de la localidad y a las necesidades del ejercicio de su función.

La distribución de dichas horas de trabajo se efectuará sin sobrepasar la jornada semanal de 40 horas y la diaria de ocho horas en jornada partida, o la de 35 horas semanales o las siete horas diarias en jornada intensiva, la cual, será de carácter obligatorio en el período de tiempo comprendido entre el día 1 de junio al 30 de septiembre.

El empleado tendrá derecho a un descanso de 30 minutos durante la mañana en la jornada laboral diaria de 8 horas, con establecimiento de un sistema de turno entre los propios empleados. Dicho descanso se supedita a las necesidades del servicio.

En las notarías de la provincia de Murcia que tengan la jornada intensiva, su horario continuado será desde las 8 a las 15 horas o treinta y cinco horas a la semana, y en las que esté establecida la jornada partida, ésta no excederá de las ocho horas diarias ni de las cuarenta semanales, siendo el mismo de 9 a 14 horas y de 17 a 20 horas; todo ello de lunes a viernes.

Todo ello sin perjuicio de las facultades reconocidas al notario en los dos primeros párrafos del presente artículo.

El horario podrá ser modificado libremente por acuerdo de cada notario y cada empleado.

Artículo 13. Descanso semanal.

Los empleados, cualquiera que fuese su categoría, tendrán derecho a un descanso semanal de 48 horas.

Dicho descanso comprenderá el domingo en su totalidad y la tarde del sábado, a partir de las 14 horas y la parte de la mañana del día de la semana que el notario prudencialmente fije, estableciendo un sistema de turnos o de libre fijación y reparto entre los propios interesados.

No obstante en aquellas poblaciones en las que por costumbre no se trabaje el sábado, dicho descanso semanal será el sábado y domingo, salvo guardias, usos locales o necesidades del servicio.

Todo ello no será de aplicación, en el caso de elecciones u otros de carácter excepcionalísimo, en que el empleado deberá de realizar el trabajo encomendado aunque sea en días u horas no laborales. La elección de los empleados afectados dicha actividad extraordinaria corresponderá al propio notario, sin perjuicio de la retribución correspondiente.

Artículo 14. Vacaciones anuales y permisos.

1. Vacaciones anuales. El empleado disfrutará de un período de descanso anual, retribuido, de 31 días naturales, en concepto de vacaciones, de forma ininterrumpida, salvo pacto en contrario.

El notario determinará el número de empleados en sus respectivas categorías, que resulte necesario para el mantenimiento normal del despacho y a continuación los empleados, acordarán su adscripción a cada turno de vacaciones.

Con carácter general se establece el plazo para su disfrute entre los días 1 de junio y 30 de septiembre; no obstante, se exceptúan de tales términos, aquellos períodos de tiempo que coincidan con la mayor actividad en el despacho, en cuyo caso, el plazo fijado comprenderá el mes anterior y posterior a los ya fijados.

2. Permisos laborales. Los empleados, dejando a salvo lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, previo aviso, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) Quince días en caso de matrimonio.

b) Un día por matrimonio de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Cinco días en caso de nacimiento de un hijo, o adopción, o por enfermedad o fallecimiento del cónyuge o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Este plazo se verá ampliado por cinco días más, en caso de traslado a otra provincia.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes de su profesión, universitarios o de grado medio, o realización de cursillo o jornadas organizadas a tales fines.

f) Por el tiempo legal, en los casos de lactancia de la empleada, con los derechos económicos o de otro orden que para estos casos establezcan las disposiciones legales aplicables.

g) Por cinco días laborables, cada año, para asuntos propios, sin necesidad de justificar la causa de su ausencia. Los cinco días se compensarán en el cómputo anual con las ausencias al trabajo en días laborables, que por costumbre o acuerdo tengan lugar en ocasión de las fiestas de Navidad, Semana Santa u otras fechas festivas de hecho, pero no de derecho. La determinación sobre jornada efectiva de trabajo y régimen de ausencia, en tales ocasiones, corresponderá al propio notario.

TÍTULO III.- De la contratación y de la extinción y suspensión del contrato de trabajo

Artículo 15. Duración y forma del contrato.

El contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido, si bien podrá adoptar cualquiera de las modalidades que permita la Ley.

Podrán celebrarse contratos temporales con una duración mínima inicial de seis meses prorrogables por períodos de otros seis meses y hasta un máximo de dos años y medio. La extinción se producirá en cada caso con un preaviso de quince días que podrá ser sustituido por una indemnización equivalente al salario de esos quince días.

La forma escrita será obligatoria en aquellos casos en que venga exigida por la legislación laboral vigente.

Artículo 16. Suspensión y extinción del contrato.

El contrato de trabajo se suspenderá y extinguirá por las causas establecidas en los artículos 45 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante el notario, al tomar posesión de una notaría como titular de la misma, asumirá las relaciones laborales de su antecesor, si lo permitiera la legislación vigente, o bien deberá indemnizar en la forma, que para cada caso determine el derecho positivo en vigor, al empleado o empleados que no contratare.

Mientras tanto los empleados pasarán a la situación legal de desempleo total o parcial, si, en este caso, quedaran afectos a la realización de labores derivadas de las exigencias del protocolo o de la liquidación de la notaría anterior.

La asunción no se producirá en relación con aquellos empleados que llevasen menos de dos años de tiempo efectivo y continuado en su puesto de trabajo, y en este caso de no continuar los empleados corresponderá indemnizar o cumplimentar la normativa laboral al notario anterior.

TÍTULO IV.- De las condiciones económicas

Artículo 17. (Condiciones económicas)

Los conceptos retributivos regulados en el presente Convenio y que tienen carácter preceptivo son: El sueldo de las tablas salariales, el complemento de antigüedad consistente en un incremento porcentual en función de los años de servicio, calculado sobre el sueldo de las tablas, y las pagas extraordinarias consistente en un determinado número de días de salario, también del salario de las tablas, más la antigüedad.

TABLA SALARIAL PARA LOS EMPLEADOS DE
ALBACETE, CIUDAD REAL Y CUENCA,
SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES Y DE NOTARÍAS

Categoría Grupo 1º Grupo 2º Grupo 3º

Oficial de primera 185.651 162.443 154.709

Oficial de segunda 157.803 146.973 140.784

Auxiliar 129.955 108.296 100.561

Copista 108.296 88.184 85.089

Subalterno 85.089 83.543 77.355

Administrativo 72.829 72.056 68.962

TABLAS SALARIALES PARA LOS EMPLEADOS DE
LA PROVINCIA DE MURCIA SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES

Categoría Pesetas

Oficial de primera 227.270

Oficial de segunda 203.347

Auxiliar 179.425

Copista 136.894

Subalterno 110.313

Administrativo 85.441

Los salarios de las tablas anteriores se revisarán en el mes de diciembre de cada año con el incremento que se pacte por la Comisión paritaria. De no llegar a un acuerdo, se producirá la revisión en cuanto se conozca el IPC (índice de precios al consumo) con el incremento del mismo a nivel nacional para los empleados de la provincia de Murcia, y con el citado IPC más dos puntos para los restantes empleados, con la finalidad de ir igualando las tablas. Esta revisión se efectuará con efectos de 1 de enero de 1995.

En consecuencia el único incremento salarial que se producirá, por todos los conceptos retributivos de cualquier clase, para cada empleado en relación con su categoría y grupo será la cantidad resultante de la revisión salarial efectuada como especifica el párrafo anterior.

Los empleados administrativos que estén al servicio de un notario más de dos años ininterrumpidos pasarán a percibir las retribuciones de la categoría de subalterno.

Se declara expresamente el carácter obligacional de todas las cláusulas de revisión salarial del presente Convenio.

Artículo 18. Complemento de antigüedad.

Para los empleados de las provincias de Albacete, Ciudad Real y Cuenca, se establecen trienios del 5 por 100 calculados sobre el salario de las tablas hasta el máximo del 50 por 100.

Complemento de antigüedad de los empleados de la provincia de Murcia, calculado también sobre los salarios de la tabla salarial:

Empleados con más de:

1. Cuatro años: un 5 por 100.
2. Ocho años: un 9 por 100.
3. Doce años: un 13 por 100.
4. Quince años: un 17 por 100.

5. Dieciocho años: un 21 por 100.
6. Veintiún años: un 25 por 100.
7. Veinticuatro años: un 29 por 100.
8. Veintisiete años: un 33 por 100.
9. Treinta años: un 37 por 100.
10. Treinta y tres años: un 41 por 100.
11. Treinta y seis años: un 45 por 100.
12. Cuarenta años: un 50 por 100.

A los efectos de determinar el complemento de antigüedad se tendrá en cuenta la fecha de inscripción en el censo, y en su defecto, se computará a la inicial de contratación por un notario.

Artículo 19. Pagas extraordinarias.

El empleado tendrá derecho a percibir tres pagas extraordinarias consistentes cada una de ellas en una mensualidad del salario de las tablas más el complemento de antigüedad. Dichas pagas se abonarán los días 15 de los meses de abril, junio y diciembre de cada año.

Se establece para los empleados de la provincia de Murcia una paga extraordinaria de productividad por la autorización de números de protocolo de cuantía, cuyo devengo y pago se fracciona con las siguientes escalas:

1. Al autorizarse 600 números de protocolo de cuantía un 25 por 100 de una mensualidad del salario de las tablas más la antigüedad.
2. Al llegar al número 1.200 de igual clase otro 25 por 100.
3. Al llegar al número 1.700 de igual clase otro 25 por 100.
4. Y al llegar o superar el número 2.000 de igual clase el otro 25 por 100.

Para el cálculo de esta paga extraordinaria se computarán exclusivamente los salarios de la tabla y la antigüedad.

Al finalizar el año o al quedar vacante la notaría, se abonará el complemento correspondiente a aquellos números de protocolo de cuantía que hubiesen quedado intermedios entre dos escalas, cuya cuantía será calculada con arreglo a la misma proporcionalidad existente entre dichas dos escalas.

Esta paga quedará absorbida y compensada por las gratificaciones y mejoras voluntarias percibida por los empleados de modo que no se percibirá si por esos conceptos se percibiera cantidad mayor; si se percibiera cantidad menor, se abonará sólo la diferencia.

Artículo 20. Conceptos extrasalariales.

Como conceptos extrasalariales se crean la gratificación voluntaria y el plus de gastos de desplazamiento. Se configuran como derecho dispositivo, es decir, que las parte podrán recurrir a los mismos si libremente así lo acuerdan:

a) Por gratificación voluntaria se entiende aquella cantidad en dinero o en especie que el notario puede entregar a algún empleado por pura liberalidad. Podrá ser retirada en cualquier momento sin que el empleado cause derecho a la misma.

b) El plus de gastos de desplazamiento está constituido por aquella cantidad en dinero que el notario puede pactar con alguno o algunos de sus empleados con el fin de compensar los gastos de desplazamiento en vehículo particular o público para realizar gestiones de la notaría, gastos tales como consumo de combustible, amortización del vehículo, pago de aparcamiento público o privado, etc.

La gratificación voluntaria por su carácter liberal y contingente y el plus de gastos de desplazamiento por su naturaleza indemnizatoria, son extrasalariales y, caso de pactarse, estarán exentos de la cotización a la Seguridad Social.

Artículo 21. (Cese del titular de la notaría)

En caso de cese del titular de una notaría, cualquier incremento o subida en la remuneración o mejoras pactadas al margen de las tablas salariales del presente Convenio, sólo producirán efectos entre las partes que las acuerden, salvo que se correspondan con percepciones periódicas y mensuales recibidas como mínimo con dos años de antelación al cese del notario y de forma continuada.

TÍTULO V.- Jubilación forzosa

Artículo 22. (Jubilación forzosa)

A) Los empleados se jubilarán con carácter forzoso y automático en los siguientes casos:

1. Al cumplir los sesenta y siete años de edad.
2. A los treinta y cinco años de servicio, si el empleado hubiere cumplido los sesenta y cinco o más años de edad.
3. A los treinta o más años de servicio, si el empleado contratado contare con más de sesenta años de edad, y tuviera sensiblemente disminuida su capacidad. En este caso la baja definitiva se producirá si al empleado, por su régimen de Seguridad Social, se le reconoce una prestación correspondiente a una incapacidad en grado de invalidez permanente total.

Para determinar los años de servicio se sumarán todos los años cotizados a la Seguridad Social o a la mutualidad de empleados en su caso.

En los tres casos descritos el empleado percibirá la pensión contributiva que le corresponda. Además percibirá un complemento de pensión del sistema de previsión que los empleados afectados por este Convenio pacten individual o colectivamente con una entidad privada bajo la responsabilidad y organización exclusiva de los mismos.

Los notarios del Colegio Notarial de Albacete se comprometen exclusivamente y, durante un período

de diez años a contar desde 1996, a entregar la cantidad mensual de 4.000.000 de pesetas en concepto de ayuda para la financiación de ese sistema de previsión. Dicha cantidad se actualizará de año en año, incrementándose con el IPC (índice de precios al consumo) nacional.

B) El sistema de previsión del artículo 15 del Convenio Colectivo de 3 de agosto de 1990, queda extinguido a la firma del presente Convenio, y por tanto queda también extinguida la obligación de notarios y empleados de realizar al mismo sus respectivas aportaciones.

Para cumplimentar los derechos pasivos de los empleados ya jubilados y de los que se jubilen antes del día 1 de febrero de 1996, que reúnan todos los requisitos exigidos para causarlas según el fondo disuelto, se contratará la cobertura de los citados derechos pasivos con una compañía de seguros de reconocida solvencia, a la que se entregarán los fondos existentes en la cantidad precisa.

El remanente de los citados fondos, si lo hubiere, una vez atendidos los derechos pasivos de los empleados según se precisa en el párrafo anterior, se entregará a las asociaciones de empleados firmantes, como ayuda para financiar el sistema de previsión que ellos van a constituir bajo su exclusiva responsabilidad.

Para cumplimentar todo lo dispuesto en este artículo se constituirá una Comisión mixta y paritaria de notarios y empleados, que asesorada, resolverá las incidencias que puedan plantearse.

C) Al presente artículo exclusivamente se le asigna un período de vigencia de diez años, es decir desde el año 1996 al año 2005, transcurrido el cual decaerá en su vigencia, y los notarios no tendrán que entregar cantidad alguna en concepto de ayuda para el referido sistema de previsión, aunque éste subsista.

TÍTULO VI

Artículo 23. De los despidos.

Son causa de despido las establecidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Se considerarán faltas repetidas e injustificadas de puntualidad en el trabajo, cuando el empleado no se encuentre en su puesto de trabajo, al comienzo o al final de su jornada diaria, o su ausencia durante la misma, sin causa seria o lícita que justifique su tardanza o ausencia.

Se entenderá reiterada cuando se incurra en la misma dos veces por semana y diez al mes.

2. Se considerará la existencia de abuso de confianza en el desempeño del trabajo, por cualquiera de las causas siguientes:

a) Actos que impliquen la violación de secretos profesionales del notario y del protocolo, aunque no medie dolo, malicia o provecho propio.

b) La percepción o aceptación de dinero, por mínima que sea su cuantía por la realización de algún trabajo o actividad en el despacho o fuera del mismo que guarde o pueda guardar alguna conexión con el documento notarial o trabajos que de forma ordinaria se realizan en la notaría.

Para la llevanza y gestión de documentos, petición de antecedentes y certificados se requerirá el

consentimiento del notario.

c) El ejercer, aunque sea de forma esporádica o eventual, la profesión de abogado o procurador de los Tribunales, o realizar, aunque se carezca de titulación suficiente y de forma aislada u ocasional, el ejercicio de alguna de las actividades normalmente reservadas a las profesiones de gestor administrativo o agente de la propiedad inmobiliaria, sin la aprobación expresa del notario.

d) La entrega a abogados o procuradores de los Tribunales, de documentos o certificados, para el despacho o tramitación de declaración de herederos, abintestato y demás relativos a la jurisdicción voluntaria, aunque se realice sin provecho propio, sin el consentimiento previo y expreso del notario.

3. Se considerará que existe disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal en el siguiente supuesto: La tardanza, en más de un día, en la confección de un documento, que por razón de su calificación profesional laboral, entre en la categoría de normal, así como su excusa en su extensión a pretexto de su dificultad.

En cuanto a la forma y efectos del despido se observará lo dispuesto en los artículos 55 y 56 del expresado Estatuto.

4. La negativa o excusa en la extensión del documento que impida la rapidez y buen servicio al cliente en detrimento del prestigio de la notaría o el trato inadecuado e irrespetuoso con el cliente.

5. La no residencia en la localidad donde esté ubicada la notaría en la que presta sus servicios cuando implique captación de clientela.

6. La captación de clientela por medios ilícitos.