Convenio Colectivo Notarios y Sus Empleados

ÁREA	España	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Nacional
CÓDIGO	99018195012010	**ACTUALIZACIÓN**	2026/07/30
VIGENCIA	2023/01/01 — 2026/12/31	**DURACIÓN**	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOE 185 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/covenant/convenio-colectivo-notarios-y-sus-empleados-de-espana/		

Resumen

Convenio Colectivo Notarios y Sus Empleados. Última actualización a: 30-07-2026 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2026. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOE 185 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 160, de 3 de julio de 2024)

Resolución de 20 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado.

Visto el texto del III convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (código de convenio 99018195012010), que ha sido suscrito el 17 de abril de 2024, y finalmente subsanado mediante Acta de 13 de junio de 2024, por la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FEAPEN-CSIF y FS-USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de

este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de junio de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS/NOTARIAS Y PERSONAL EMPLEADO

TÍTULO I Disposiciones generales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son firmantes del presente Convenio estatal de notarios/notarias y personal empleado (el «convenio colectivo» o el «convenio»), de una parte, en representación de las personas trabajadoras la Asociación Estatal de Empleados de Notarías y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (FEAPEN- CSIF) y la Federación de Servicios de USO (FS-USO) y, de otra parte, la Federación de Asociaciones 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 personal empleado y sindicales, así como a los Notarios/Notarias a título personal, en cualquier forma en que se organicen, y personas trabajadoras, 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, párrafos 3.º y 4.º del Estatuto de los Trabajadores, y en relación con el ya mencionado artículo 83.2 del mismo, así como en el artículo 84.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores respecto de la prioridad aplicativa del convenio de empresa, 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 40.

Clasificación profesional. Título III completo.

Régimen disciplinario. Título VII completo.

(b) Asimismo, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84, párrafos 3.º y 4.º, del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio acuerdan, con carácter obligacional 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/Notaria. Artículo 50.

Formación. Título VI completo.

No competencia, lealtad, conflictos de intereses, confidencialidad y permanencia. Artículo 51.

(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; todo ello, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 84, párrafos 3.º y 4.º del Estatuto de los Trabajadores.

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 3.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 artículo 4 anterior, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 84.1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores respecto de los

convenios colectivos de empresa.

Artículo 6. 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, en su caso.

Artículo 7. 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, 3 y 4 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, incluyendo las referidas a los convenios de empresa.

Artículo 8. 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 9. Objeto y ámbito personal y territorial.

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre los Notarios/Notarias en cualquier forma en que se organicen, pertenecientes a cualquier Colegio Notarial de los existentes en España y su personal empleado, sin perjuicio de las normas estatales que le sean de aplicación.

Artículo 10. Vigencia, duración, y denuncia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Sin perjuicio de las particularidades previstas en el artículo 22 para la revisión excepcional del Salario Base año 2023 y para la del año 2024. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

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, dos meses a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas. En el plazo de tres meses a partir de la comunicación de denuncia, se constituirá la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de

negociación de un nuevo convenio, y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación. En defecto de dicho calendario o plan de negociación, durante los tres meses siguientes a la constitución de la comisión negociadora, ésta habrá de reunirse una vez al mes, y con posterioridad a dicho plazo de tres meses, dos veces por mes, salvo pacto al respecto en el seno de la comisión negociadora, con la intención de llegar a un acuerdo en el marco de la buena fe.

Artículo 11. 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 12. 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 persona trabajadora tenga reconocidas a título personal a la entrada en vigor de este convenio, sin perjuicio de su posible compensación y absorción.

TÍTULO II Comisión Paritaria

Artículo 13. 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 a los efectos de su correcta aplicación.

En consecuencia, las partes firmantes del convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento de conflicto colectivo, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.2.º del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, 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 Reguladora de la Jurisdicción Social, en el plazo máximo de 20 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 a los efectos de su correcta aplicación.

– Emitir dictámenes e informes sobre la interpretación y aplicación del presente convenio, a petición de cualquier interesado.

– Atender consultas sobre la interpretación y aplicación del presente convenio que se le puedan plantear tanto a nivel individual como colectivo.

– 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, inaplicación 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, emitirá resolución relativa a la posibilidad de acogerse a la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el plazo de 7 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 cada uno de ellos por cada una de las representaciones legales de las personas trabajadoras firmantes de este convenio. En cuanto a la participación de las representaciones sindicales firmantes del convenio en la parte social de la Comisión Paritaria, se regirá en cuanto al valor de sus votos con base en la representatividad ostentada en la Comisión Negociadora. Cada miembro designado por cada una de las partes podrá delegar su voto (por escrito o verbalmente) y, con ello, la representación que le corresponda, en otro miembro de su misma representación. Esta Comisión vendrá obligada a reunirse como mínimo tres veces al año a los efectos de seguimiento del cumplimiento y marcha del presente convenio, así como cuando una de las partes lo solicite, debiendo acordarse la celebración de la reunión dentro del mes siguiente a tal solicitud. Las reuniones podrán celebrarse de manera presencial, telemática o mixta a instancias de cualesquiera de las partes.

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 las personas trabajadoras 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 el 50 % de los votos de cada parte (patronal y representación de las personas trabajadoras). 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, en representación de las personas trabajadoras 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.

Las partes acuerdan que el domicilio a efectos de comunicaciones de la Comisión Paritaria sea el del Consejo General del Notariado, sito en la actualidad en la Calle de Silvano, n.º 55, CP 28043 de Madrid. Del mismo modo, acuerdan que, en el momento de su constitución, se establecerá un buzón de correo electrónico, para facilitar el acceso a la misma, así como las posibles formas de difusión de las actas que se formalicen, en su caso.

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 20 días hábiles (a salvo de lo previsto para la inaplicación de las condiciones de trabajo) a contar desde la fecha en que reciba el escrito, previa audiencia de los interesados y práctica de pruebas que estime pertinentes. Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a arbitraje la cuestión sobre la que se tenga la discrepancia.

TÍTULO II Organización del Trabajo y Movilidad. Clasificación profesional

Artículo 14. 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 las personas trabajadoras 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 las tablas salariales anexas a este convenio).

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

2. Con carácter general la persona trabajadora 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 aquellas personas trabajadoras que desempeñen funciones con las características siguientes:

(a) La persona trabajadora que acredite experiencia suficiente en la Notaría o en otra Notaría para llevar, bajo la dirección y dependencia directa del Notario/Notaria, la organización y los procedimientos específicos de la oficina notarial, y que posea conocimientos profesionales, jurídicos y técnicos suficientes para redactar y tramitar telemáticamente de manera completa documentos de notoria dificultad bajo la dirección del Notario/Notaria y para atender con arreglo a las instrucciones de éste las consultas que se formulen y que realice, efectivamente, dichas funciones.

(b) La persona trabajadora que ostente la titulación de Licenciada o Graduada en Derecho que, por sus conocimientos jurídicos, técnicos y tecnológicos suficientes y acreditados por su trabajo, resuelva eficaz e íntegramente bajo la dirección y dependencia directa del Notario/Notaria asuntos de especial y notoria complejidad.

En las Notarías en las que haya 10 o más personas trabajadoras por cada Notario/Notaria, se contará con, al menos, una persona trabajadora encuadrada dentro Grupo primero.

Son factores que determinan la complejidad de los instrumentos públicos notariales: la responsabilidad jurídica y económica derivada de los mismos, en relación con su cuantía, y la magnitud de los efectos frente a posibles terceros afectados; el número de negocios e instituciones jurídicas relacionadas entre sí en un solo instrumento; la diversidad de instrumentos públicos firmados simultáneamente por unidad de causa compleja; la no habitualidad del mismo bien a nivel general notarial como en el centro de trabajo en cuestión; la singularidad del mismo de forma que dificulte su parametrización a través de modelos.

Grupo segundo. Incluye aquellas personas trabajadoras que desempeñen funciones con las características siguientes:

(a) La persona trabajadora con conocimientos jurídicos y técnicos o la experiencia suficiente en la Notaría o en otra Notaría para redactar y tramitar telemáticamente de manera completa documentos de dificultad bajo la dirección del Notario/Notaria y para atender con arreglo a las instrucciones de éste las consultas que se formulen y que realice efectivamente dichas funciones. Asimismo, la persona trabajadora con conocimientos económicos, tecnológicos y académicos o experiencia suficientes en la Notaría o en otra Notaría que desarrolle efectivamente la organización económico-contable del despacho notarial.

(b) La persona trabajadora con conocimientos o experiencia suficiente en la Notaría o en otra Notaría para

redactar y tramitar telemáticamente documentos que requieran preparación jurídica y no revistan especial complejidad, o que desarrollen trabajos mercantiles, contables o económicos, bajo la dirección del Notario/Notaria o la supervisión de otra persona trabajadora, designada por el Notario/Notaria.

(c) La persona trabajadora con conocimientos técnicos y tecnológicos suficientes que desarrolle trabajos específicos o de oficina y/o administrativos que no requieran una especial preparación; entre los que se incluye, a título enunciativo, la elaboración de testimonios, copias y traslados de los instrumentos públicos en soporte papel o electrónico, y su envío, en su caso; la remisión de comunicaciones, oficios, partes; la introducción de datos en los índices notariales.

Grupo tercero. Incluye aquellas personas trabajadoras que desempeñen funciones con las características siguientes:

(a) La persona trabajadora que principalmente realiza trabajos de carácter accesorio como recados, recepción personal o telemática, atención telefónica y mensajería electrónica, tramitación telemática y otros análogos o varios de los aquí enumerados.

(b) Se incluyen en este Grupo las personas trabajadoras no comprendidas en ninguno de los otros Grupos Profesionales.

Se podrá mantener la denominación tradicional de «Oficial» para las personas trabajadoras del Grupo 1.º y del Grupo 2.º, Subgrupo a).

5. La asignación de la persona trabajadora en un grupo y nivel determinados se efectuará de acuerdo con las funciones que ésta desempeñe de un modo continuado y habitual en el despacho notarial. A la hora de asignar las funciones a la persona trabajadora, el Notario/Notaria tendrá en cuenta, entre otros factores, los siguientes: conocimientos, experiencia, titulación académica, jurídica, informática o contable, iniciativa, autonomía, complejidad, responsabilidad, capacidad de dirección, disponibilidad, y capacidad de trabajo en equipo, siendo en todo caso la facultad de organización del Notario/Notaria.

Artículo 15. Movilidad funcional.

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional dentro 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 a la persona trabajadora.

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 la persona trabajadora tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no producirse los anteriores requisitos, el Notario/Notaria deberá dotar a la persona trabajadora 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/Notaria, en caso de existir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, podrá destinar por el tiempo imprescindible a las personas trabajadoras a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo. La

persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Cuando el destino sea a un grupo profesional superior, este cambio no podrá ser superior a un período de 4 meses en un período de 12, o de 6 en un período de 24 meses. Una vez superado dicho período, si se mantiene éste de forma no justificada, la persona trabajadora 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/Notaria y la persona trabajadora afectada 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 de la persona trabajadora.

Artículo 16. 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 artículo 24.1, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, habrá de considerarse a estos efectos, entre otros aspectos, la titulación en cursos específicos y académica en el ámbito jurídico, contable e informático, vinculados a la actividad notarial, méritos, antigüedad de la persona trabajadora, los trabajos efectivos contrastados, los conocimientos, la iniciativa, la autonomía, la complejidad, la responsabilidad, la capacidad de dirección, la disponibilidad y la capacidad de trabajo en equipo, así como las facultades organizativas del Notario/Notaria, siendo en todo caso la decisión de la exclusiva competencia del Notario/Notaria.

2. En todo caso, los criterios de ascensos y promociones serán comunes para los trabajadores de cualquier sexo, respetando el principio de no discriminación, 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.

TÍTULO IV Salario y estructura salarial

Artículo 17. Conceptos retributivos.

El salario de convenio se compondrá de los siguientes conceptos: (i) Salario Base; (ii) complemento base previo, en caso de que se venga percibiendo conforme a lo regulado en anteriores convenios; y (iii) complemento

histórico, en caso de que se venga percibiendo conforme a lo regulado en anteriores convenios.

Artículo 18. 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 que se reflejan en los anexos de este 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. Los niveles 1, 2 y 3 que se recogen en la tabla salarial, se definen como sigue: nivel 1 corresponde a Notarios de poblaciones clasificadas de 1.ª, nivel 2 corresponde a Notarios de poblaciones clasificadas de 2.ª, y 3 corresponde a Notarios de poblaciones clasificadas de 3.ª

Artículo 19. 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 (para aquellos empleados que lo estuviesen percibiendo conforme a la disposición transitoria primera del I Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado), y (iii) Complemento Histórico (para aquellos empleados que lo estuviesen percibiendo conforme a la disposición transitoria primera del I Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado), el exceso podrá ser utilizado para absorber y compensar los incrementos que resulten del 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 20. Pago de salarios y anticipos.

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

Las personas trabajadoras 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 21. 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, este convenio colectivo reconoce la posibilidad de que las pagas extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades, de mutuo acuerdo entre el Notario y las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras 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 22. Revisión salarial.

1. Revisión excepcional del Salario Base año 2023.

De forma excepcional, y por una sola vez, se acuerda que la revisión salarial fija para el año 2023 (con efectos retroactivos del mes de enero de 2023) sea finalmente y en conjunto del 4,75 %. De ese 4,75 %:

– El 0,75 % ya fue acordado y abonado en concepto de pago a cuenta en los términos previstos en el acuerdo parcial de revisión salarial para 2023 del convenio publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 8 de noviembre de 2023 (el «Acuerdo Parcial»).

– El 4 % restante, correspondiente a los atrasos que resulta de la revisión salarial referida, se abonará, en un único pago, en la nómina del mes siguiente a la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado». No habrá ningún variable adicional para el año 2023 distinto del ya publicado (y abonado) en el referido Acuerdo Parcial.

La Tabla Salarial Excepcional para el año 2023, una vez aplicada la referida Revisión excepcional del Salario Base año 2023 del 4,75 % se acompaña como anexo I. Como excepción a la regla general de compensación y absorción, de la Revisión excepcional del Salario Base año 2023 del 4,75 %, el 1 % no será compensable ni absorbible.

2. Revisión del Salario Base en los años 2024, 2025 y 2026.

El Salario Base será objeto de revisión anual en los años 2024, 2025 y 2026, en los siguientes términos:

Con el fin de vincular la revisión salarial a la realidad específica del sector de Notarías, se establece un porcentaje de revisión salarial fija más dos variables adicionales (Variable Adicional A y Variable Adicional B) para los años 2024, 2025 y 2026.

Se tomarán como base para la revisión los siguientes indicadores de Grupos de instrumentos públicos, en función de los resultados estadísticos a nivel nacional que publique en su web el Consejo General del Notariado:

– Indicador 1 Grupo 501: compraventa de inmuebles (contratos). Este indicador computará si se incrementa en número de instrumentos o en cuantía promedio.

– Indicador 2 Grupo 1103: adjudicación por título sucesorio con o sin liquidación conyugal (herencias). Este

indicador computará si incrementa en número de instrumentos.

– Indicador 3 Grupo 1203: hipoteca inmobiliaria en garantía de préstamos, créditos o reconocimientos de deuda (créditos y préstamos). Este indicador computará si incrementa en número de instrumentos o en cuantía promedio.

– Indicador 4 Grupos 1302 y 1304: cartas de pago y cancelación de hipoteca y cancelación de hipoteca sin carta de pago (cartas de pago y cancelaciones). Este indicador computará si incrementa en número de instrumentos o en cuantía promedio.

– Indicador 5 Grupos 1912: constitución de sociedad limitada (entidades con personalidad jurídica). Este indicador computará si incrementa en número de instrumentos o en capital medio.

– Indicador 6: todos los instrumentos públicos autorizados en el año natural con exclusión de los grupos 1029, 1402 y 1607, 1650 y 1651, así como de los grupos que en el futuro pudieran crearse que fueran gratuitos o con honorarios reducidos extraordinariamente. Este indicador computará si incrementa en número de instrumentos y/o de los folios en papel.

a) Revisión salarial fija para los años 2024, 2025 y 2026:

La revisión salarial fija en cada uno de los ejercicios indicados (2024, 2025 y 2026) será de un 1 % de la tabla salarial. Como excepción a la regla general de compensación y absorción, de la revisión salarial fija para los años 2024, 2025 y 2026 del 1 %, el 0,5 % no será compensable ni absorbible.

La Tabla Salarial para el año 2024 (con efectos retroactivos del mes de enero de 2024) se acompaña como anexo II. Los importes correspondientes a los atrasos que resultan de la revisión salarial se abonarán, en un único pago, en la nómina del mes siguiente a la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado». A partir de la referida nómina, se abonará el Salario Base ya revisado en su porcentaje fijo, de acuerdo con la Tabla Salarial del anexo II.

Particularidades Grupo 3.º Dado que el importe del Salario Base del Grupo 3.º (el «Salario Base 2024») es inferior al salario mínimo interprofesional de 2024 (el «SMI 2024»), se acuerda que, a las personas trabajadoras encuadradas en tal Grupo, se les abonará, a partir de la nómina del mes siguiente a la publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado», la cantidad que corresponda, en su caso, para que su retribución global alcance el SMI 2024. A modo de ejemplo, en los casos en los que su retribución se corresponda con el Salario Base 2024, la cantidad a abonar será la indicada en la columna «C. Diferencia»:

Categoría	Salario Base 2024 – Euros	SMI 2024 – Euros	C. Diferencia – Euros
Grupo 3.º, Nivel 1.	15.707,28	15.876	168,72
Grupo 3.º, Nivel 2.	15.331,13	15.876	544,87
Grupo 3.º, Nivel 3.	15.009,59	15.876	866,41

Las cantidades del apartado C. Diferencia, lo son con carácter provisional, a cuenta de las que definitivamente

resulten, en su caso, de las revisiones salariales (fijas y/o variables) que puedan aprobarse y serán compensables y absorbibles con estas últimas, sin que en ningún caso puedan considerarse como incrementos consolidados ni adicionales a los que finalmente se acuerden en el convenio para todo su ámbito temporal de aplicación. En todo caso, se respetará como mínimo el SMI de aplicación en cada momento.

b) Variable Adicional A para los años 2024, 2025 y 2026:

El Variable Adicional A a la revisión salarial fija será el previsto en los siguientes términos.

Su devengo en un año natural (que se producirá durante los 12 meses de dicho año) estará sujeto al crecimiento comparando el año natural inmediatamente anterior a dicho año con el previo (como se explica en el apartado d) «procedimiento a seguir para los años 2024, 2025 y 2026»):

– Si se incrementan al menos 5 de los 6 indicadores de Grupos referidos en, al menos, un 1 %, se devengará un variable del 1 % sobre la tabla salarial (sin computar la revisión salarial fija de ese mismo año).

– Si se incrementan al menos 4 de los 6 indicadores de Grupos referidos en, al menos, un 1 %, se devengará un variable del 0, 70 % sobre la tabla salarial (sin computar la revisión salarial fija de ese mismo año).

– Si se incrementan al menos 3 de los 6 indicadores de Grupos referidos en, al menos, un 1 %, se devengará un variable del 0,40 % sobre la tabla salarial (sin computar la revisión salarial fija de ese mismo año).

– Si se incrementan solo 2 o menos indicadores de Grupos referidos, no se devengará este concepto variable en el año de que se trate.

Como excepción a la regla general de compensación y absorción, el Variable Adicional A regulado en este apartado b) para cada uno de los años 2024 a 2026 no será compensable ni absorbible en el año en que se devengue.

El Variable Adicional A no será consolidable ni se incorporará en la tabla salarial. No obstante, y siempre que se devengue el Variable Adicional A en un año, se añadirá, como Salario Base en la tabla salarial de partida (antes de revisión) del año siguiente, una cantidad equivalente al 50 % de dicho variable devengado.

c) Variable Adicional B para los años 2024, 2025 y 2026:

El Variable Adicional B a la revisión salarial fija será el previsto en los siguientes términos.

Su devengo en un año natural (que se producirá durante los 12 meses de dicho año) estará sujeto al crecimiento comparando el año natural inmediatamente anterior a dicho año con el previo (como se explica en el apartado d) «procedimiento a seguir para los años 2024, 2025 y 2026»):

– Si se incrementan al menos 5 de los 6 indicadores de Grupos referidos en, al menos, un 3 %, se devengará un variable del 1 % sobre la tabla salarial (sin computar la revisión salarial fija de ese mismo año).

– Si se incrementan al menos 4 de los 6 indicadores de Grupos referidos en, al menos, un 3 %, se devengará un variable del 0,70 % sobre la tabla salarial (sin computar la revisión salarial fija de ese mismo año).

– Si se incrementan al menos, 3 de los 6 indicadores de Grupos referidos en, al menos, un 3 % se devengará un variable del 0,40 % sobre la tabla salarial (sin computar la revisión salarial fija de ese mismo año).

– Si se incrementan solo 2 o menos indicadores de Grupos referidos, no se devengará este concepto variable en el año de que se trate.

Como excepción a la regla general de compensación y absorción, el Variable Adicional B regulado en este apartado c) para cada uno de los años 2024 a 2026 no será compensable ni absorbible en el año en que se devengue.

El Variable Adicional B no será consolidable ni se incorporará en la tabla salarial.

d) Procedimiento a seguir para los años 2024, 2025 y 2026:

Para el año 2024: Estando ya fijada la Tabla Salarial para el año 2024 en el anexo II, la Comisión Paritaria será la encargada de elaborar la tabla correspondiente a los variables de 2024, en un plazo de quince días, a contar desde la fecha de la comunicación fehaciente de los resultados estadísticos a nivel nacional correspondientes a 2023 que publique en su web el Consejo General del Notariado en 2024.

Si el resultado de la Estadística cumple los referidos criterios se aplicarán con efectos retroactivos del mes de enero de 2024 los variables que procedan para dicho año (en función del incremento de los referidos indicadores de Grupos del año anterior 2023 con respecto al año previo 2022).

Los importes correspondientes a los variables adicionales que resulten se abonarán, en un único pago, en la nómina del mes siguiente a la publicación del Acta de la Comisión Paritaria en el «Boletín Oficial del Estado». Sin perjuicio del abono de los variables adicionales en un único pago, en su caso, y dado que el devengo se produce de forma prorrateada durante los 12 meses del año 2024, para las incorporaciones y bajas durante el año 2024 se tendrá derecho a los variables, en su caso, de forma proporcional.

Asimismo, en la reunión que se celebre al efecto de fijar los variables de 2024, la Comisión Paritaria establecerá la Tabla salarial para el año 2025, que se aplicará con efectos del 1 de enero de 2025.

Para el año 2025: se seguirá el mismo procedimiento que el descrito para el año 2024, con referencia a los años previos que correspondan. Para el año 2026 solo aplicará dicho procedimiento descrito para el año 2024, única y exclusivamente, en lo que respecta a los variables adicionales.

TÍTULO V Tiempo de trabajo, jornada y excedencias

Artículo 23. Jornada.

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

Cada Notario/Notaria, 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, de los usos y costumbres de la localidad, de la agenda electrónica y demás obligaciones legales, para el período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto de cada año, se establece la jornada continuada o ininterrumpida. En todo caso, se estará a los términos que se acuerden, en cada supuesto, entre el Notario/Notaria y las personas trabajadoras.

Para los supuestos de las necesidades excepcionales de servicio, de los usos y costumbres de la localidad, de la agenda electrónica y demás obligaciones legales referidos previamente, de no haber acuerdo, el Notario/Notaria deberá fijar la jornada intensiva en otro periodo alternativo o, en su caso, compensar con un día libre por cada semana que no pueda ser efectiva la jornada continuada o ininterrumpida.

Para el caso de personas trabajadoras que tengan una discapacidad física superior al 33 %, éstas, para evitar doble desplazamiento a su lugar de trabajo y en aras a evitar el empeoramiento de su patología, podrán optar libremente por establecer su jornada de forma continuada.

Lo regulado en párrafos anteriores lo es con independencia de las guardias que el Notario/Notaria venga obligado a realizar y que serán atendidas por las personas que en cada caso estime precisas. La guardia efectivamente realizada por la persona trabajadora al margen de su jornada habitual, incluida la guardia de jornada electoral, será compensada, a elección de la persona empleada, con un tiempo de descanso equivalente al doble del tiempo empleado, que podrá acumularse a los festivos, pero no al periodo de vacaciones, o mediante compensación económica conforme al valor de la hora ordinaria (con una cantidad mínima de 60 euros por jornada de 4 horas o la parte proporcional, en todo caso). Los turnos de guardia, y el disfrute del tiempo de descanso que pudiera corresponder en cada caso, serán fijados de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la actividad, sin que ninguna persona trabajadora pueda negarse a la realización de guardias. A estos efectos se elaborará con carácter trimestral un cuadro de guardias.

Mediante acuerdo con el Notario/Notaria, y siempre que la actividad y las necesidades del servicio lo permitan, se podrá establecer una flexibilidad horaria de hasta una hora en la entrada y la salida con aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades especiales vinculadas directa y justificadamente con el cuidado directo de familiares con discapacidad a su cargo o por cuidado directo de un menor a su cargo de hasta doce años, cumpliéndose en todo caso el total de la jornada pactada.

Dejando a salvo las particularidades del sector, las necesidades de servicio y las particularidades de cada puesto de trabajo, las partes firmantes del convenio ponen de manifiesto que son conscientes de que la actual realidad laboral no solo contempla formas de prestación de servicios presenciales, sino también a distancia y en teletrabajo, susceptibles de ser tenidas en cuenta. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajo a distancia y el teletrabajo será voluntario para la persona trabajadora y para el Notario/Notaria y requerirá de acuerdo entre las partes. En materia de dotación de medios, equipos, herramientas y compensación de gastos por prestar servicios a distancia, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la legislación vigente, considerando las partes firmantes del presente convenio que los espacios adecuados para su regulación son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse al respecto en el ámbito de las Notarías.

Artículo 24. 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 sexto 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/Notaria venga obligado a realizar y que serán atendidas por las personas que en cada caso estime precisas, sujetándose al régimen previsto en el artículo 23 anterior.

Artículo 25. Vacaciones.

Las personas trabajadoras disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones al año. Su disfrute será ininterrumpido, si bien, por acuerdo entre el Notario/Notaria y las personas trabajadoras, podrán fraccionarse sin que dichos períodos puedan ser inferiores a 5 días laborables, salvo por acuerdo con el Notario/Notaria.

El disfrute de las mismas tendrá que ser necesariamente dentro del año en el que corresponda, a salvo de las previsiones legalmente aplicables en cada momento, salvo las que se disfruten en la primera quincena de enero que podrán cargarse al año anterior, en una fracción mínima de 5 días laborables. El periodo de disfrute en el año posterior referido, siempre que existiera impedimento para el disfrute de las vacaciones en el año de devengo, podrá ser ampliado de mutuo acuerdo entre el Notario/Notaria y la persona empleada hasta el 31 de marzo de dicho año posterior.

Asimismo, y en la medida de lo posible, se tendrá formado el cuadro de vacaciones en el primer trimestre del año, considerando las preferencias de las personas trabajadoras siempre que las necesidades organizativas y productivas del despacho notarial lo posibiliten.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Notaría coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en cada momento en el referido Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Excedencias, permisos.

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

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona trabajadora deberá comunicar su solicitud por escrito al Notario/Notaria 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 un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo en los términos legalmente previstos para cada tipo de excedencia. En el caso de excedencia forzosa por designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, el reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

No se podrá cubrir un puesto del mismo nivel que ostentaba la persona 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 de la excedente, no pudiera ser atendido por la misma.

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

En cuanto a los permisos, éstos se regularán por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación en cada momento. Además, las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo 1 día con derecho a remuneración, en caso de fallecimiento de parientes de tercer grado. En los casos de accidente o enfermedad graves, así como de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, los días de permiso que legalmente correspondan se podrán disfrutar de manera continua o discontinua siempre que persista el hecho causante.

Todas las personas trabajadoras dispondrán de dos días de permiso de libre disposición retribuidos por año natural no acumulables, que habrán de disfrutarse dentro del año en el que corresponda, por separado y no podrán acumularse a los períodos vacacionales. Dichos días no podrán disfrutarse los viernes, salvo acuerdo en contrario. La persona trabajadora deberá solicitar el disfrute de tales días con 48 horas de antelación, salvo casos de urgencia acreditada. Este derecho no podrá ser disfrutado simultáneamente por más de una persona trabajadora.

Las personas trabajadoras, siempre que la organización de la actividad y del servicio lo permita y que lo justifiquen debidamente, podrán solicitar un permiso recuperable de hasta 8 horas anuales en caso de tener que someterse a una cirugía ambulatoria efectuada en unidad de cirugía sin ingreso que no precise reposo y que requiera sedación o para el acompañamiento a visita o tratamiento médico por enfermedad grave de familiares de primer grado. La persona trabajadora deberá recuperar el tiempo de permiso disfrutado con el mismo número de horas atendiendo a las necesidades del servicio indicadas por el Notario/Notaria, y como máximo dentro del mes siguiente al permiso, salvo que por acuerdo se establezca otro momento.

Artículo 27. Descanso por nacimiento de menor a tiempo parcial.

Los períodos de descanso por nacimiento de menor, adopción o acogimiento a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo entre Notario/Notaria y la persona trabajadora afectada, de conformidad con las previsiones establecidas al efecto en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Artículo 28. Reducción de jornada por motivos familiares; lactancia.

En el caso de que una persona trabajadora solicitase la reducción de jornada legalmente prevista por motivos familiares, la concreción de horario y la determinación de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora, dentro del horario y jornada diarios ordinarios establecidos en el despacho notarial.

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

En el supuesto de imposibilidad para compatibilizar los horarios entre diferentes personas trabajadoras, tendrá preferencia para la elección aquella 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.

TÍTULO VI Formación

Artículo 29. Formación profesional.

Con independencia de los programas y cursos de formación que pueda establecer el Consejo General del Notariado en función de sus atribuciones reglamentarias, se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de formación continuada al amparo del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en el ámbito del presente convenio, compuesta por 4 representantes de las representaciones de las personas trabajadoras y sindicales firmantes del convenio e igual número de los Notarios/Notarias, rigiéndose la participación de las representaciones de las personas trabajadoras, en cuanto al valor de sus votos, con base en la representatividad ostentada en la Comisión Negociadora. La Presidencia corresponderá a la Asociación Patronal de Notarios.

La Comisión Paritaria Sectorial de formación se constituirá en la fecha en la que se constituya la Comisión Paritaria del convenio recogida en el título II, fijándose en dicho momento sus parámetros de funcionamiento. El programa formativo se establecerá anualmente.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

1. Velar por el cumplimiento de la normativa que resulte de aplicación en cada caso 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 personas trabajadoras destinatarias 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/Notarias y personas trabajadoras.

5. Favorecer el acceso a la formación de las personas trabajadoras menos cualificadas.

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

7. Evaluar y realizar seguimiento de las subvenciones públicas recibidas por la representación de las personas trabajadoras destinadas al personal de Notarías y acreditación de su cumplimiento.

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.

TÍTULO VII Régimen disciplinario

Artículo 30. Régimen de faltas y sanciones.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por el Notario/Notaria de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 31. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora 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 de las personas empleadas se considera de muy especial relevancia.

Artículo 32. 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 diligencias debidas.

7. La alteración del clima normal de trabajo.

Artículo 33. 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 y compañeras 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 la persona trabajadora, para sus compañeros y compañeras, 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, aun cuando ésta hubiese sido verbal.

8. Las conductas que generen perjuicios graves y acreditados.

9. Simular la presencia de otra persona empleada fichando, o firmando por ella.

10. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada y sin aviso previo.

Artículo 34. 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 transgresión 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 una persona trabajadora 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 habitual o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes si repercuten negativamente en el trabajo.

6. Violar el secreto de correspondencia, o documentos reservados del Notario/Notaria, o de las personas trabajadoras, o revelar a extraños datos de reserva obligada.

7. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la del Notario/Notaria. 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/Notaria.

8. Los malos tratos de palabra y obra, o falta grave de respeto y consideración al Notario/Notaria, a sus compañeros y compañeras, así como a los clientes. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave.

9. Cualquier conducta contra la libertad sexual, incluyendo el acoso sexual, el trato discriminatorio u ofensivo por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual dirigido al Notario/Notaria, a los compañeros y compañeras, así como a los clientes de la Notaría.

10. El acoso moral o psicológico.

11. Dar lugar a riesgo de siniestros graves, durante la jornada laboral, que dañen bienes materiales o personales.

12. La indisciplina o desobediencia al Notario/Notaria.

13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal o pactado.

14. 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.

15. 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.

16. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones previstas en el artículo 52 de este convenio.

Artículo 35. 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.

Para las faltas graves, el Notario/Notaria podrá optar entre imponer una de las sanciones previstas en el apartado b) o la sanción de suspensión de empleo y sueldo prevista en el apartado a). Igualmente, para las faltas muy graves, el Notario/Notaria podrá imponer la sanción de suspensión de empleo y sueldo prevista en el apartado a) o una de las sanciones incluidas en los apartados b) y c).

Artículo 36. 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 a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 37. 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/Notaria 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 38. 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 39. 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/Notarias podrán establecer cualquier tipo de contrato laboral regulado legalmente, con preferencia de los contratos formativos y los que fomenten 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 las personas trabajadoras en esta materia.

El acogimiento de becarios y becarias 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. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser informada sobre los convenios de colaboración con instituciones docentes que proporcionen becarios y becarias.

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 40. 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 1.°: 3 meses.

Grupo Profesional 2.°: 2 meses.

Grupo Profesional 3.°: 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 1.°: 6 meses.

Grupo Profesional 2.°: 6 meses.

Grupo Profesional 3.°: 3 meses.

Artículo 41. Contratos de duración determinada; contrato por circunstancias de la producción.

Esta modalidad contractual se podrá utilizar cuando concurran las causas y requisitos establecidos en la legislación vigente. En todo caso, se entenderá como un incremento ocasional e imprevisible de la actividad y/o una oscilación, que justifique la suscripción de esta modalidad contractual, la asunción por un Notario/Notaria, de manera temporal, de una Notaría vacante.

La duración máxima del contrato será, en todo caso, de 12 meses.

Artículo 42. Contratos a tiempo parcial.

Las personas trabajadoras que presten servicios mediante contrato a tiempo parcial, conforme a la legislación vigente (artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores), tendrán derecho al disfrute de los mismos derechos que las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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. En defecto de acuerdo, se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 43. Contratos de relevo.

1. El contrato de relevo previsto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar por tiempo indefinido o bien con duración determinada, mientras dure la situación de jubilación parcial de la persona trabajadora sustituida.

2. Asimismo, se admitirá que el contrato se concierte a tiempo parcial, para cubrir el resto de jornada que haya dejado vacante la persona trabajadora que accede a jubilación parcial, o bien a jornada completa.

3. La persona jubilada 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 a la persona jubilada parcial podrá distribuirse de modo irregular a lo largo de todo el período de vigencia de su jubilación parcial o de forma acumulada.

Artículo 44. Preaviso de cese voluntario.

1. En caso de cese voluntario toda persona trabajadora deberá ponerlo en conocimiento del Notario/Notaria, cumpliendo con el siguiente preaviso: 45 días para personas trabajadoras del grupo 1.º, 20 días para personas trabajadoras del grupo 2.º, o 15 días para personas trabajadoras del grupo 3.º

2. En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la persona trabajadora deberá indemnizar al Notario/Notaria por los salarios correspondientes al período de preaviso incumplido, pudiendo deducir el Notario/Notaria dicha indemnización del importe de la liquidación hasta donde alcance.

TÍTULO IX Igualdad

Artículo 45. Medidas para promover la igualdad.

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores 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 46. 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/Notarias deberán adoptar las medidas oportunas y si existe representación legal de las personas trabajadoras deberá negociar con ésta en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 47. 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/Notarias 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 48. Prevención del acoso.

Los Notarios/Notarias 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/Notarias que lleven a cabo campañas informativas, acciones de formación y la difusión de un código de buenas prácticas.

En desarrollo de dichas obligaciones, salvo que exista un canal interno de información, resulta necesario que los Notarios/Notarias 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 asistida en todo momento por la representación sindical que así indique la persona afectada.

Artículo 49. 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, y demás normativa que resulte de aplicación, los Notarios/Notarias 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 (artículo 45.1.n) 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 50. Traslado del Notario/Notaria.

La extinción de la relación laboral por traslado (que exija cambio de residencia) o excedencia voluntaria del Notario/Notaria, dará derecho a la persona trabajadora 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 artículos 40.1 o 52.c) del Estatuto de los Trabajadores), todo ello en función del efectivo tiempo de prestación de servicios con ese Notario/Notaria que cesa. No habrá lugar a dicha indemnización si se produce alguna de las siguientes situaciones:

1. En caso de convenio entre Notarios/Notarias, si la persona trabajadora continúa con los otros titulares.

2. Si antes o coetáneamente al traslado, y a iniciativa de la persona trabajadora, ésta alcanza un acuerdo con otro Notario/Notaria para continuar trabajando, siempre y cuando se mantenga por el Notario/Notaria que contrata el reconocimiento de la antigüedad a efectos indemnizatorios.

3. Si la persona trabajadora acompaña al titular a su nuevo centro de trabajo.

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

Artículo 51. No competencia, lealtad, conflictos de intereses, confidencialidad y permanencia.

Como elemento esencial de sus obligaciones laborales, las personas trabajadoras de los Notarios/Notarias 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/Notaria 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/Notaria, para después de extinguido el contrato de trabajo, en los términos, condiciones y compensaciones que establezcan, y dentro de los límites legales.

Las personas trabajadoras declararán por escrito inmediatamente al Notario/Notaria cualquier situación de conflicto de intereses con el mismo.

Las personas trabajadoras 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/Notaria o las personas trabajadoras, todos ellos conocidos por razón de su trabajo, especialmente frente a otros Notarios/Notarias o personas trabajadoras de los mismos.

Todos los documentos, ya sean escritos, o mediante soportes magnéticos, visuales o informáticos, elaborados por la persona trabajadora 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/Notaria y/o sus clientes y proveedores, serán y siempre seguirán siendo propiedad del Notario/Notaria, 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 la persona trabajadora obtener ni conservar copia o duplicado de los mismos, en cualquier soporte, ni remitirlo a terceros, sin autorización del Notario/Notaria.

Artículo 52. Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Los Notarios/Notarias y las personas trabajadoras 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/Notaria, y demás normativa de aplicación.

El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales por parte de la persona trabajadora 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/Notarias y las personas trabajadoras.

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

Artículo 53. Solución 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 VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos.

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

TÍTULO X Derechos sindicales y de representación colectiva

Artículo 54. De las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras en la empresa, así como las distintas vías y procedimientos establecidos en el presente convenio.

2. Las personas trabajadoras tienen derecho a la asistencia y asesoramiento de sus representantes en los términos reconocidos en la ley y en el presente convenio.

3. La representación de las personas trabajadoras tendrá las facultades, derechos, obligaciones y garantías señaladas para los mismos por las leyes de aplicación y el propio convenio.

Artículo 55. 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 personas trabajadoras son elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones laborales entre personas trabajadoras y Notarios/Notarias. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a la representación de las personas trabajadoras.

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 Notario/Notaria 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.

La representación legal de las personas trabajadoras no podrá ser despedida ni sancionada 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 de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54.

Artículo 56. Principio de igualdad y no discriminación.

La interlocución y relaciones sociales en la Notaría habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de la representación legal de las personas trabajadoras.

El desarrollo profesional de la representación legal y sindical de las personas trabajadoras no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Disposición adicional única. Jubilación Forzosa y Empleo.

Las partes, al amparo de lo establecido en la normativa de aplicación (actualmente, la Disposición Adicional 10.ª del Estatuto de los Trabajadores), acuerdan que, salvo acuerdo en contra, las personas trabajadoras de 70 o más años deban causar baja en la Notaría siempre que se cumplan los requisitos que se establezcan normativamente en cada momento. En la actualidad, de acuerdo con la normativa aplicable, deberán reunirse

los siguientes requisitos:

(a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

(b) La medida se vincule al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora, con las excepciones y particularidades contempladas en la referida Disposición Adicional 10.ª del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I.- Tabla Salarial Excepcional para el año 2023

La Tabla Salarial Excepcional para el año 2023, una vez aplicada la revisión salarial fija del 4,75 % prevista en el artículo 22.1 precedente, es la siguiente:

Categoría			Salario base bruto 2023 – (Euros por año)
Oficial primero.	Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	30.010,51
		Nivel 2.	28.408,60
		Nivel 3.	26.980,66
	Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	30.010,51
		Nivel 2.	28.408,60
		Nivel 3.	26.980,66
Oficial segundo.	Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	26.542,68
		Nivel 2.	25.360,74
		Nivel 3.	24.154,79
Auxiliar.	Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	23.086,85
		Nivel 2.	20.938,95
		Nivel 3.	20.038,99
Copista.	Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	19.811,02
		Nivel 2.	18.239,09
		Nivel 3.	17.543,13
Subalterno.	Grupo 3.º	Nivel 1.	15.533,23
		Nivel 2.	15.161,25
		Nivel 3.	14.843,27

En todo caso, en lo que se refiere al Grupo 3.º, nivel 3, se respetará como mínimo el SMI de aplicación en dicho momento según lo establecido en el Acuerdo Parcial.

ANEXO II.- Tabla salarial para el año 2024

La tabla salarial para el año 2024 (tabla salarial excepcional para el año 2023 (anexo I) más una cantidad de Salario Base equivalente a la mitad del porcentaje de variable devengado en dicho 2023), una vez aplicada la revisión salarial fija del 1 % prevista en el artículo 22.2.a) precedente, es la siguiente:

Categoría		Salario base bruto 2024 – (Euros por año)
Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	30.346,78
	Nivel 2.	28.726,92
	Nivel 3.	27.282,99
Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	30.346,78
	Nivel 2.	28.726,92
	Nivel 3.	27.282,99
Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	26.840,10
	Nivel 2.	25.644,91
	Nivel 3.	24.425,46
Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	23.345,54
	Nivel 2.	21.173,58
	Nivel 3.	20.263,53
Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	20.033,00
	Nivel 2.	18.443,46
	Nivel 3.	17.739,70
Grupo 3.º	Nivel 1.	15.707,28
	Nivel 2.	15.331,13
	Nivel 3.	15.009,59

REVISIÓN SALARIAL (BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2025)

Resolución de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2025 del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado.

Visto el texto del acta donde se recoge la revisión de las tablas salariales para el año 2025 del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (Código de convenio n.º: 99018195012010), que fue publicado en el BOE de 3 de julio de 2024, acta que ha sido suscrita con fecha 16 de diciembre de 2024 por la

Comisión Paritaria del referido convenio, integrada, de una parte, por la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FEAPEN-CSIF y FS-USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.

Disponer su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 27 de enero de 2025.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA 1.ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS/NOTARIAS Y PERSONAL EMPLEADO

En Madrid, a 16 de diciembre de 2024.

REUNIDOS

De una parte, por la representación empresarial ("RE"), la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE): don Álvaro Obando Bigeriego y don Antonio Pérez-Coca Crespo. Como asesores, doña Clara Herreros Fernández y don Guillermo Castro Lapeña.

De otra parte, por la representación de las personas trabajadoras firmantes del convenio ("RPT"), las Asociaciones y Federaciones cuya relación se detalla a continuación:

– FEAPEN-CSIF: don José María Ruiz Nieto y don Carlos José Rodríguez Santamaría. Como asesor, don Pablo Urbanos Canorea (FEAPEN-CSI-F).

– FS-USO: don Juan Antonio Fernández Piqueras, representado en este acto por el asesor don Javier García del Cura.

Antecedentes

1. Se reúne la Comisión Paritaria para aplicar la revisión salarial y fijar la tabla salarial (revisión salarial fija) para el año 2025.

2. Actúa como Presidente don Álvaro Obando Bigeriego y como Secretario don José María Ruiz Nieto.

3. Ambas partes comparecen y, libre y voluntariamente, y en su condición de Comisión Paritaria, acuerdan:

Primero.

Conforme a lo previsto en el artículo 22 del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado, sin que se hayan devengado variables adicionales para el año 2024 (por no haberse incrementado en más de un 1% más de 2 de los 5 indicadores de Grupos consignados en el referido artículo 22), se acuerda la revisión salarial fija para el año 2025.

A. Para el año 2025, una vez aplicada la revisión fija del 1%, el salario fijo es el recogido a continuación:

Categoría		Salario base bruto 2025 – (Euros por año)
Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1	30.650,25
	Nivel 2	29.014,19
	Nivel 3	27.555,82
Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1	30.650,25
	Nivel 2	29.014,19
	Nivel 3	27.555,82
Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1	27.108,50
	Nivel 2	25.901,36
	Nivel 3	24.669,71
Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1	23.579,00
	Nivel 2	21.385,32
	Nivel 3	20.466,17
Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1	20.233,33
	Nivel 2	18.627,89
	Nivel 3	17.917,10
Grupo 3.º	Nivel 1	15.864,35
	Nivel 2	15.484,44
	Nivel 3	15.159,69

B. Particularidades Grupo 3.º

Dado que el importe del salario base fijo del Grupo 3.º referenciado (el “Salario 2025”) es inferior al salario mínimo interprofesional actualmente vigente (el “SMI”), se acuerda que, por el momento, y a expensas de si finalmente se devengan los variables adicionales A y B de 2025, a las personas trabajadoras encuadradas en tal Grupo 3.º, se les abonará a cuenta del incremento que finalmente se acuerde, en su caso, la cantidad que corresponda para que su retribución global alcance el SMI. A modo de ejemplo, en los casos en los que su

retribución se corresponda con el Salario 2025, la cantidad a abonar será la indicada en la columna “C. Diferencia”:

			Salario 2025 – Euros	SMI – Euros	C. Diferencia – Euros
Subalterno.	Grupo 3.º	Nivel 1	15.864,35	15.876,00	11,65
		Nivel 2	15.484,44	15.876,00	391,56
		Nivel 3	15.159,69	15.876,00	716,31

Las cantidades de este apartado B. (“C. Diferencia”), lo son con carácter provisional, a cuenta de las que definitivamente resulten, en su caso, de las revisiones salariales (variables y/o fijas) que puedan aprobarse y serán compensables y absorbibles con estas últimas, sin que en ningún caso puedan considerarse como incrementos consolidados ni adicionales a los que finalmente se acuerden en el convenio para todo su ámbito temporal de aplicación. En todo caso, se respetará como mínimo el SMI de aplicación en cada momento.

Segundo.

El salario fijo recogido en la tabla salarial aplicable en el año 2025 se abonará a partir de la nómina de enero de 2025, siempre que se haya publicado antes esta Acta de revisión salarial en el BOE. En caso de que la publicación sea posterior, los importes correspondientes a los atrasos que resulten de la revisión salarial reflejada se abonarán, en un único pago, en la nómina del mes siguiente a la publicación del Acta de la revisión salarial en el BOE y, a partir de la referida nómina se abonará el salario fijo recogido en la tabla salarial aplicable en el año 2025.

Tercero.

A los meros efectos informativos, y por esta única vez, se recuerda que la equiparación de las antiguas categorías a los grupos actuales es la siguiente:

– Grupo primero:

Letra a) y Letra b) = Oficial Primero.

– Grupo segundo:

Letra a) = Oficial Segundo.

Letra b) = Auxiliar.

Letra c) = Copista.

– Grupo tercero: Subalterno.

Cuarto.

Se autoriza a Clara Herreros Fernández y/o a cualesquiera personas en las que ésta delegue a realizar los trámites necesarios para el registro y publicación en el BOE de la presente revisión salarial.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente en la fecha y lugar en el inicio indicados.-Por la representación empresarial, Álvaro Obando Bigeriego y Antonio Pérez-Coca Crespo.-Por la representación social, Carlos José Rodríguez Santamaría (FEAPEN-CSIF) y Juan Antonio Fernández Piqueras (representado en este acto por Javier García del Cura) (FS-USO).

MODIFICACIÓN (BOE Núm. 92 – Miércoles 16 de abril de 2025)

Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado.

Visto el acuerdo de modificación del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (código de convenio número 99018195012010), que fue publicado en "Boletín Oficial del Estado" el 3 de julio de 2024, mediante el que se da nueva redacción al Título IX (artículos 45 al 49) para incluir el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 3 de marzo de 2025, de una parte, por la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE), en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos FEAPEN-CSIF y FS-USO, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación del Título IX del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, 4 de abril de 2025.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS/NOTARIAS Y PERSONAL EMPLEADO

TÍTULO IX.- Igualdad

Artículo 45. Medidas para promover la igualdad.

El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores 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. Del mismo modo, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las

empresas, establece que los convenios colectivos recogerán en su articulado cláusulas de igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales. 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.

Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por género, por identidad de género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, debiéndose contribuir a crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, no solo en lo que se refiere a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Artículo 46. Ámbitos de las acciones y políticas tendentes a la igualdad.

El principio de igualdad de trato y la erradicación de estereotipos, entre mujeres y hombres, así como respecto de las personas LGTBI, es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

(a) Acceso al empleo.

(b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas, teniendo en cuenta la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su sexo, orientación e identidad sexual o su expresión de género, con atención también a las personas trans.

(c) Clasificación profesional, para que no conlleve discriminación, basándose en elementos objetivos como los de cualificación y capacidad.

(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/Notarias deberán adoptar las medidas oportunas y si existe representación legal de las personas trabajadoras deberá negociar con ésta en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 47. 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/Notarias 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 48. Prevención del acoso.

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

En desarrollo de dichas obligaciones, salvo que exista un canal interno de información, resulta necesario que los Notarios/Notarias establezcan protocolos de actuación, que incluirán:

1. El compromiso de prevenir y no tolerar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y las conductas LGTBIfóbicas.

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 y las personas LGTBI.

3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de conductas LGTBIfóbicas, 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, acoso por razón de sexo o LGTBIfóbicas de la posibilidad de estar asistida en todo momento por la representación sindical

que así indique la persona afectada.

Artículo 49. 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, y demás normativa que resulte de aplicación, los Notarios/Notarias 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 [artículo 45.1.n) 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.

ACTA (BOE Núm. 171 – Jueves 17 de julio de 2025)

Resolución de 2 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado.

Visto el texto del Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (código de convenio: 99018195012010), en la que se da respuesta a las consultas recibidas en relación con el citado convenio, Acta que ha sido suscrita de una parte, por la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE), en representación de las empresas del sector, y de otra por el sindicato FEAPEN-CSIF, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 91, apartado 4, y 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como con lo dispuesto en el artículo 2.1.c) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.

Disponer su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

Madrid, 2 de julio de 2025.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA 3.ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS/NOTARIAS Y PERSONAL EMPLEADO

En Madrid, a 23 de junio de 2025.

REUNIDOS

De una parte, por la Representación Empresarial ("RE"), la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE):

– Don Álvaro Obando Bigeriego.

– Don Antonio Pérez-Coca Crespo.

Como asesores, doña Clara Herreros Fernández y don Guillermo Castro Lapeña.

De otra parte, por la Representación de las Personas Trabajadoras firmantes del convenio ("RPT"), las Asociaciones y Federaciones cuya relación se detalla a continuación:

FEAPEN-CSIF:

– Don José María Ruiz Nieto.

– Don Carlos José Rodríguez Santamaría.

Como asesor, don Pablo Urbanos Canorea (FEAPEN-CSI-F).

FS-USO:

– No comparece.

MANIFIESTAN Y ACUERDAN

I. Que se han recibido dos consultas en relación con el III Convenio Colectivo Estatal de Notarios/Notarias y Personal Empleado.

II. Que, analizadas las mismas, y en atención a su contenido, esta Comisión considera que una de ellas (la "Consulta 1") sí que encuentra encaje en el supuesto previsto en el artículo 13 del convenio, mientras que la otra (la "Consulta 2") trata de una cuestión que excede del ámbito de las competencias de la Comisión Paritaria.

III. En consecuencia, las partes acuerdan que en el en el documento anexo la Comisión Paritaria de respuesta a la Consulta 1 y que, respecto de la Consulta 2 se informe al solicitante de que la Comisión Paritaria no es competente para resolver la cuestión que ha planteado.

IV. Enviar la presente Acta a la Dirección General de Trabajo para que, tras los trámites oportunos, sea registrada e inscrita en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente en la fecha y lugar en el inicio indicados.-Por la representación empresarial, Álvaro Obando Bigeriego y Antonio Pérez-Coca Crespo.-Por la representación social, Carlos José Rodríguez Santamaría (FEAPEN-CSIF).

ANEXO AL ACTA DE LA 3.ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS/NOTARIAS Y PERSONAL EMPLEADO

Tabla salario base bruto:

Los importes indicados en la tabla salario base bruto se corresponden con el salario base bruto anual total que habrán de percibir las personas trabajadoras con contratos a jornada completa a los que les sea de aplicación este convenio. Dentro de dicho importe se entienden incluidas las pagas extras a las que las personas trabajadoras pudieran tener derecho. El Convenio Estatal de Notarios y personal empleado prevé en su artículo 21 que, en defecto de pacto, dicha retribución bruta anual se abonará en 12 pagas ordinarias y 3 pagas extraordinarias, si bien las partes podrán acordar libremente el prorrateo de las pagas extraordinarias en 12 mensualidades.

REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 171 – Jueves 17 de julio de 2025)

Resolución de 2 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para los años 2025 y 2026 del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado.

Vistas las tablas salariales para los años 2025 y 2026 del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (código de Convenio: 99018195012010), que fue publicado en el BOE de 3 de julio de 2024, reflejadas en Acta de la Comisión Paritaria del Convenio suscrita con fecha de 23 de junio de 2025, de una parte, por la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE), como representación empresarial, y de otra por el sindicato FEAPEN-CSIF, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.

Disponer su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

Madrid, 2 de julio de 2025.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA 2.ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS/NOTARIAS Y PERSONAL EMPLEADO

En Madrid, a 23 de junio de 2025.

REUNIDOS

De una parte, por la Representación Empresarial (“RE”), la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE):

– Don Álvaro Obando Bigeriego.

– Don Antonio Pérez-Coca Crespo.

Como asesores, doña Clara Herreros Fernández y don Guillermo Castro Lapeña.

De otra parte, por la Representación de las Personas Trabajadoras firmantes del Convenio (“RPT”), las Asociaciones y Federaciones cuya relación se detalla a continuación:

FEAPEN-CSIF:

– Don José María Ruiz Nieto.

– Don Carlos José Rodríguez Santamaría.

Como asesor, don Pablo Urbanos Canorea (FEAPEN-CSI-F).

FS-USO:

– No comparece.

Antecedentes

1. Se reúne la Comisión Paritaria para aplicar el variable adicional para el año 2025 y fijar la revisión salarial fija y la tabla salarial para el año 2026.

2. Actúa como Presidente don Álvaro Obando Bigeriego y como Secretario don José María Ruiz Nieto.

3. Ambas partes comparecen y, libre y voluntariamente, y en su condición de Comisión Paritaria.

ACUERDAN

1. Conforme a lo previsto en el artículo 22.2 b) y c) del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado se fija el Variable Adicional para el año 2025 en los siguientes términos:

A. Variable Adicional A del 0,40 % para el año 2025:

El Variable Adicional A para el año 2025, atendiendo a que se ha producido un incremento superior al 1 % en 3 de los 6 indicadores de Grupos referidos en el artículo 22.2.b), del año 2024 con respecto al año previo 2023, es el siguiente:

Categoría		Salario Variable Adicional A 2025 – (Euros por año)
Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	121,39
	Nivel 2.	114,91
	Nivel 3.	109,13
Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	121,39
	Nivel 2.	114,91
	Nivel 3.	109,13
Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	107,36
	Nivel 2.	102,58
	Nivel 3.	97,70
Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	93,38
	Nivel 2.	84,69
	Nivel 3.	81,05
Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	80,13
	Nivel 2.	73,77
	Nivel 3.	70,96
Grupo 3.º	Nivel 1.	62,83
	Nivel 2.	61,32
	Nivel 3.	60,04

Para las incorporaciones y bajas durante el año 2025 se tendrá derecho a dicho Variable Adicional A de forma proporcional, dado que el devengo se produce de forma prorrateada durante los doce meses del año 2025.

Como excepción a la regla general de compensación y absorción, el Variable Adicional A no será compensable ni absorbible en este año 2025. No será consolidable ni se incorporará a la tabla salarial. No obstante, se añadirá, como Salario Base en la tabla salarial de partida (antes de revisión) del año 2026, una cantidad equivalente al 50 % del Variable Adicional A devengado en el año 2025.

Los importes correspondientes al Variable Adicional A que resultan de la revisión salarial reflejada se abonarán, en un único pago, en la nómina del mes siguiente a la publicación del Acta de la revisión salarial en el BOE.

B. Variable Adicional B del 0,40 % para el año 2025:

El Variable Adicional B para el año 2025, atendiendo a que se ha producido un incremento superior al 3 % en 3 de los 6 indicadores de Grupos referidos en el artículo 22.2.c), del año 2024 con respecto al año previo 2023, es

el siguiente:

Categoría		Salario Variable Adicional B 2025 – (Euros por año)
Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	121,39
	Nivel 2.	114,91
	Nivel 3.	109,13
Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	121,39
	Nivel 2.	114,91
	Nivel 3.	109,13
Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	107,36
	Nivel 2.	102,58
	Nivel 3.	97,70
Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	93,38
	Nivel 2.	84,69
	Nivel 3.	81,05
Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	80,13
	Nivel 2.	73,77
	Nivel 3.	70,96
Grupo 3.º	Nivel 1.	62,83
	Nivel 2.	61,32
	Nivel 3.	60,04

Para las incorporaciones y bajas durante el año 2025 se tendrá derecho a dicho Variable Adicional B de forma proporcional, dado que el devengo se produce de forma prorrateada durante los 12 meses del año 2025.

Como excepción a la regla general de compensación y absorción, el Variable Adicional B no será compensable ni absorbible en este año 2025. No será consolidable ni se incorporará a la tabla salarial.

Los importes correspondientes al Variable Adicional B que resultan de la revisión salarial reflejada se abonarán, en un único pago, en la nómina del mes siguiente a la publicación del Acta de la revisión salarial en el BOE.

2. Tabla salarial fija para el año 2026:

A. Para el año 2026, una vez aplicada la revisión fija del 1 %, el salario fijo es el recogido a continuación:

Categoría		Salario base bruto 2026 – (Euros por año)
Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	31.018,05
	Nivel 2.	29.362,36
	Nivel 3.	27.886,49
Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	31.018,05
	Nivel 2.	29.362,36
	Nivel 3.	27.886,49
Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	27.433,80
	Nivel 2.	26.212,18
	Nivel 3.	24.965,75
Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	23.861,95
	Nivel 2.	21.641,94
	Nivel 3.	20.711,76
Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	20.476,13
	Nivel 2.	18.851,42
	Nivel 3.	18.132,11
Grupo 3.º	Nivel 1.	16.054,72
	Nivel 2.	15.670,25
	Nivel 3.	15.341,61

B. Particularidades Grupo 3.º para el año 2026:

Dado que el importe del salario base fijo del Grupo 3.º referenciado (el “Salario 2026”) es inferior al salario mínimo interprofesional actualmente vigente (el “SMI”), se acuerda que, por el momento, y a expensas de si finalmente se devengan los variables adicionales A y B de 2026, a las personas trabajadoras encuadradas en tal Grupo 3.º, se le abonará a cuenta del incremento que finalmente se acuerde, en su caso, la cantidad que corresponda para que su retribución global alcance el SMI. A modo de ejemplo, en los casos en los que su retribución se corresponda con el Salario 2026, la cantidad a abonar será la indicada en la columna “C. Diferencia”:

		Salario 2026 – Euros	SMI – Euros	C. Diferencia – Euros
Grupo 3.º	Nivel 1	16.054,72	16.576,00	521,28
	Nivel 2	15.670,25	16.576,00	905,75
	Nivel 3	15.341,61	16.576,00	1.234,39

Las cantidades de este apartado D. (“C. Diferencia”), lo son con carácter provisional, a cuenta de las que definitivamente resulten, en su caso, de las revisiones salariales (variables y/o fijas) que puedan aprobarse y serán compensables y absorbibles con estas últimas, sin que en ningún caso puedan considerarse como incrementos consolidados ni adicionales a los que finalmente se acuerden en el convenio para todo su ámbito temporal de aplicación. En todo caso, se respetará como mínimo el SMI de aplicación en cada momento.

C. El Salario Fijo recogido en la tabla salarial aplicable en el año 2026 se abonará a partir de la nómina de enero de 2026, siempre que se haya publicado antes esta Acta de revisión salarial en el BOE. En caso de que la publicación sea posterior, los importes correspondientes a los atrasos que resulten de la revisión salarial reflejada se abonarán, en un único pago, en la nómina del mes siguiente a la publicación del Acta de la revisión salarial en el BOE y, a partir de la referida nómina se abonará el Salario Fijo recogido en la tabla salarial aplicable en el año 2026.

3. Se autoriza a Clara Herreros Fernández y a Garrigues Letrados de Soporte, SLP, con domicilio en Madrid 28046, Plaza de Colón n.º 2, a realizar los trámites necesarios para el registro y publicación en el BOE de la presente revisión salarial.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente en la fecha y lugar en el inicio indicados.

Por la representación empresarial:

Nombre

Firma

Álvaro Obando Bigeriego.

Antonio Pérez-Coca Crespo.

Por la representación social:

Nombre completo

Sindicato

Firma

Carlos José Rodríguez Santamaría.

FEAPEN-CSIF

REVISIÓN SALARIAL (BOE núm. 185, de 30 de julio de 2026)

Resolución de 14 de julio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre las tablas salariales del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado.

Visto el acuerdo por el que se fija el Variable adicional A y el Variable adicional B para el año 2026 en las tablas salariales conforme a lo previsto, respectivamente, en los apartados b) y c) del artículo 22.2 del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (código de Convenio 99018195012010), que fue publicado en el BOE de 3 de julio de 2024, acuerdo que ha sido suscrito con fecha 8 de julio de 2026 por la Comisión Paritaria del citado convenio, integrada, de una parte, por la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE), como representación empresarial, y de otra, por las organizaciones sindicales FEAPEN-CSIF y FS-USO, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.

Disponer su publicación en el “Boletín Oficial del Estado”.

Madrid, 14 de julio de 2026.-La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE LA 3.ª REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL III CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS/NOTARIAS Y PERSONAL EMPLEADO

En Madrid, a 8 de julio de 2026.

REUNIDOS

De una parte, por la Representación Empresarial (“RE”), la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE):

– Don Álvaro Obando Bigeriego.

– Don Antonio Pérez-Coca Crespo.

Como asesora, doña Clara Herreros Fernández.

De otra parte, por la Representación de las Personas Trabajadoras firmantes del Convenio (“RPT”), las Asociaciones y Federaciones cuya relación se detalla a continuación:

– FEAPEN-CSIF:

> Don José María Ruiz Nieto.

> Don Carlos José Rodríguez Santamaría.

Como asesor, don Pablo Urbanos Canorea (FEAPEN-CSI-F).

– FS-USO:

> Don David Sánchez García.

Antecedentes

1. Se reúne la Comisión Paritaria para aplicar el variable adicional para el año 2026.

2. Actúa como Presidente don José María Ruiz Nieto y como Secretario don Álvaro Obando Bigeriego.

3. Ambas partes comparecen y, libre y voluntariamente, y en su condición de Comisión Paritaria

ACUERDAN

1. Conforme a lo previsto en el artículo 22.2 b) y c) del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado se fija el Variable Adicional para el año 2026 en los siguientes términos:

A. Variable Adicional A del 1,00 % para el año 2026:

El Variable Adicional A para el año 2026, atendiendo a que se ha producido un incremento superior al 1 % en al menos 5 de los 6 indicadores de Grupos referidos en el artículo 22.2.b), del año 2025 con respecto al año previo 2024, es el siguiente:

Categoría		Salario Variable Adicional A 2026 – (Euros por año)
Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	306,50
	Nivel 2.	290,14
	Nivel 3.	275,56
Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	306,50
	Nivel 2.	290,14
	Nivel 3.	275,56
Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	271,09
	Nivel 2.	259,01
	Nivel 3.	246,70
Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	235,79
	Nivel 2.	213,85
	Nivel 3.	204,66
Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	202,33
	Nivel 2.	186,28
	Nivel 3.	179,17
Grupo 3.º	Nivel 1.	158,64
	Nivel 2.	154,84
	Nivel 3.	151,60

Para las incorporaciones y bajas durante el año 2026 se tendrá derecho a dicho Variable Adicional A de forma proporcional, dado que el devengo se produce de forma prorrateada durante los 12 meses del año 2026.

Como excepción a la regla general de compensación y absorción, el Variable Adicional A no será compensable ni absorbible en este año 2026. No será consolidable ni se incorporará a la tabla salarial.

Los importes correspondientes al Variable Adicional A que resultan de la revisión salarial reflejada se abonarán, en un único pago, en la nómina del mes siguiente a la publicación del Acta de la revisión salarial en el BOE.

B. Variable Adicional B del 1,00 % para el año 2026:

El Variable Adicional B para el año 2026, atendiendo a que se ha producido un incremento superior al 3 % en al menos 5 de los 6 indicadores de Grupos referidos en el artículo 22.2.c), del año 2025 con respecto al año previo 2024, es el siguiente:

Categoría		Salario Variable Adicional B 2026 – (Euros por año)
Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	306,50
	Nivel 2.	290,14
	Nivel 3.	275,56
Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	306,50
	Nivel 2.	290,14
	Nivel 3.	275,56
Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	271,09
	Nivel 2.	259,01
	Nivel 3.	246,70
Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	235,79
	Nivel 2.	213,85
	Nivel 3.	204,66
Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	202,33
	Nivel 2.	186,28
	Nivel 3.	179,17
Grupo 3.º	Nivel 1.	158,64
	Nivel 2.	154,84
	Nivel 3.	151,60

Para las incorporaciones y bajas durante el año 2026 se tendrá derecho a dicho Variable Adicional B de forma proporcional, dado que el devengo se produce de forma prorrateada durante los 12 meses del año 2026.

Como excepción a la regla general de compensación y absorción, el Variable Adicional B no será compensable ni absorbible en este año 2026. No será consolidable ni se incorporará a la tabla salarial.

Los importes correspondientes al Variable Adicional B que resultan de la revisión salarial reflejada se abonarán, en un único pago, en la nómina del mes siguiente a la publicación del Acta de la revisión salarial en el BOE.

2. Se autoriza a Clara Herreros Fernández y a Garrigues Letrados de Soporte, SLP con NIF n.º B-81552671 y con domicilio en Madrid 28046, Plaza de Colón n.º 2, a realizar los trámites necesarios para el registro y publicación en el BOE de la presente revisión salarial.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión, firmando, en prueba de conformidad, la presente en la fecha y lugar en el inicio indicados.

Por la representación empresarial:

Nombre	Firma
Don Álvaro Obando Bigeriego.	
Don Antonio Pérez-Coca Crespo.	

Por la representación social:

Nombre completo	Sindicato	Firma
Don José María Ruiz Nieto.	FEAPEN-CSIF	
Don Carlos José Rodríguez Santamaría.	FEAPEN-CSIF	
Don David Sánchez García.	FS-USO	

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO					
CONVENIO COLECTIVO (BOE Núm. 241 Viernes 6 de octubre de 2017)					
Artículo 21. Pagas extraordinarias	3				
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 173 - Lunes 22 de junio de 2020)					

En concreto, la tabla salarial para el año 2020, una vez aplicada la revisión del 0,75 %, es la recogida a continuación:					
Categoría	Salario Base (euros por año)				
Oficial Primero.					
Grupo 1.º Subgrupo a).					
Nivel 1.	28.260,28				
Nivel 2.	26.751,79				
Nivel 3.	25.407,13				
Grupo 1.º Subgrupo b).					
Nivel 1.	28.260,28				
Nivel 2.	26.751,79				
Nivel 3.	25.407,13				
Oficial Segundo.					
Grupo 2.º Subgrupo a).					
Nivel 1.	24.994,69				
Nivel 2.	23.881,69				
Nivel 3.	22.746,08				
Auxiliar.					
Grupo 2.º Subgrupo b).					
Nivel 1.	21.740,41				
Nivel 2.	19.717,78				
Nivel 3.	18.870,31				
Copista.					
Grupo 2.º Subgrupo c).					
Nivel 1.	18.655,62				

Nivel 2.	17.175,37				
Nivel 3.	16.520,00				
Subalterno. Grupo 3.º					
Nivel 1.	14.627,32				
Nivel 2.	14.277,03				
Nivel 3.	13.977,61				
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 273 - Lunes 15 de noviembre de 2021)					
... tabla salarial para el año 2021, una vez aplicada la revisión del 0,25% ...					
Categoría	Salario Base (euros por año)		Salario Base (euros por mes. 15 pagas)		
Oficial Primero.					
Grupo 1.º Subgrupo a).					
Nivel 1.	28.330,93		1.888,73		
Nivel 2.	26.818,66		1.787,91		
Nivel 3.	25.407,13		1.693,81		
Grupo 1.º Subgrupo b).					
Nivel 1.	28.330,93		1.888,73		
Nivel 2.	26.818,66		1.787,91		
Nivel 3.	25.470,65		1.698,04		
Oficial Segundo.					
Grupo 2.º Subgrupo a).					
Nivel 1.	25.057,18		1.670,48		

Nivel 2.	23.941,38		1.596,09		
Nivel 3.	22.802,94		1.520,20		
Auxiliar.					
Grupo 2.º Subgrupo b).					
Nivel 1.	21.794,76		1.452,98		
Nivel 2.	19.767,08		1.317,81		
Nivel 3.	18.917,47		1.261,16		
Copista.					
Grupo 2.º Subgrupo c).					
Nivel 1.	18.702,26		1.246,82		
Nivel 2.	17.218,31		1.147,89		
Nivel 3.	16.561,30		1.104,09		
Subalterno. Grupo 3.º					
Nivel 1.	14.663,89		977,59		
Nivel 2.	14.312,72		954,18		
Nivel 3.	14.012,55		934,17		
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 150 – Viernes 24 de junio de 2022)					
... se fija la revisión salarial para el año 2022, y el variable para el año 2022, a saber:					

A. La tabla salarial para el año 2022, una vez aplicada la revisión fija del 0,75%, es la recogida a continuación:					
Categoría			Salario base bruto (euros por año)		
Oficial primero.	Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1	28.543,41		
		Nivel 2	27.019,81		
		Nivel 3	25.661,68		
	Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1	28.543,41		
		Nivel 2	27.019,81		
		Nivel 3	25.661,68		
Oficial segundo.	Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1	25.245,11		
		Nivel 2	24.120,95		
		Nivel 3	22.973,96		
Auxiliar.	Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1	21.958,22		
		Nivel 2	19.915,33		
		Nivel 3	19.059,36		
Copista.	Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1	18.842,53		
		Nivel 2	17.347,45		
		Nivel 3	16.685,51		
Subalterno.	Grupo 3.º.	Nivel 1	14.773,87		
		Nivel 2.	14.420,07		
		Nivel 3	14.117,64		

B. Variable adicional del 0,75% ... que se devenga en el año 2022 ...					
Categoría			Euros brutos para el año 2022		
Oficial primero.	Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1	212,48		
		Nivel 2	201,14		
		Nivel 3	191,03		
	Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1	212,48		
		Nivel 2	201,14		
		Nivel 3	191,03		
Oficial segundo.	Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1	187,93		
		Nivel 2	179,56		
		Nivel 3	171,02		
Auxiliar.	Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1	163,46		
		Nivel 2	148,25		
		Nivel 3	141,88		
Copista.	Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1	140,27		
		Nivel 2	129,14		
		Nivel 3	124,21		
Subalterno.	Grupo 3.º	Nivel 1	109,98		
		Nivel 2	107,35		
		Nivel 3	105,09		
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 267 - Miércoles 8 de noviembre de 2023)					

A. Para el año 2023, una vez aplicada la revisión fija del 0,75%, el salario fijo es el recogido a continuación:					
Categoría			Salario base bruto 2023 (Euros por año)		
Oficial primero.	Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	28.864,52		
		Nivel 2.	27.323,78		
		Nivel 3.	25.950,37		
	Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	28.864,52		
		Nivel 2.	27.323,78		
		Nivel 3.	25.950,37		
Oficial segundo.	Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	25.529,12		
		Nivel 2.	24.392,32		
		Nivel 3.	23.232,42		
Auxiliar.	Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	22.205,25		
		Nivel 2.	20.139,37		
		Nivel 3.	19.273,78		
Copista.	Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	19.054,50		
		Nivel 2.	17.542,60		
		Nivel 3.	16.873,23		
Subalterno.	Grupo 3.º	Nivel 1.	14.940,07		
		Nivel 2.	14.582,29		
		Nivel 3.	14.276,46		

B. Variable adicional del 0,25%:					
Categoría			Salario variable bruto 2023 (Euros por año)		
Oficial primero.	Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	71,62		
		Nivel 2.	67,80		
		Nivel 3.	64,39		
	Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	71,62		
		Nivel 2.	67,80		
		Nivel 3.	64,39		
Oficial segundo.	Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	63,35		
		Nivel 2.	60,53		
		Nivel 3.	57,65		
Auxiliar.	Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	55,10		
		Nivel 2.	49,97		
		Nivel 3.	47,83		
Copista.	Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	47,28		
		Nivel 2.	43,53		
		Nivel 3.	41,87		
Subalterno.	Grupo 3.º	Nivel 1.	37,07		
		Nivel 2.	36,18		
		Nivel 3.	35,43		
C. Particularidades Grupo 3.º:					

Categoría			Salario 2023	SMI 2023	C. Diferencia
Subalterno.	Grupo 3.º	Nivel 1.	14.977,14	15.120,00	142,86
		Nivel 2.	14.618,47	15.120,00	501,53
		Nivel 3.	14.311,89	15.120,00	808,11
\\\\\					
CONVENIO COLECTIVO (BOE núm. 160, de 3 de julio de 2024)					
Artículo 21. Pagas extraordinarias					
pagas	3				
diciembre	en diciembre	Salario Base y Complemento Base Previo y/o Complemento Histórico	cuatrimestralmente		
marzo/abril	en marzo/abril	Salario Base y Complemento Base Previo y/o Complemento Histórico	cuatrimestralmente		
julio	en julio	Salario Base y Complemento Base Previo y/o Complemento Histórico	cuatrimestralmente		
Artículo 25. Vacaciones					
días laborables	23				

Artículo 22. Revisión salarial					
Categoría	Salario Base 2024	SMI 2024	C. Diferencia		
Grupo 3.º, Nivel 1.	15.707,28	15.876,00	168,72		
Grupo 3.º, Nivel 2.	15.331,13	15.876,00	544,87		
Grupo 3.º, Nivel 3.	15.009,59	15.876,00	866,41		
ANEXO I.- TABLA SALARIAL EXCEPCIONAL PARA EL AÑO 2023					
Categoría			Salario base bruto 2023 (Euros por año)		
Oficial primero.	Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	30.010,51		
		Nivel 2.	28.408,60		
		Nivel 3.	26.980,66		
	Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	30.010,51		
		Nivel 2.	28.408,60		
		Nivel 3.	26.980,66		
Oficial segundo.	Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	26.542,68		
		Nivel 2.	25.360,74		
		Nivel 3.	24.154,79		
Auxiliar.	Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	23.086,85		
		Nivel 2.	20.938,95		
		Nivel 3.	20.038,99		

Copista.	Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	19.811,02		
		Nivel 2.	18.239,09		
		Nivel 3.	17.543,13		
Subalterno.	Grupo 3.º	Nivel 1.	15.533,23		
		Nivel 2.	15.161,25		
		Nivel 3.	14.843,27		
En todo caso, en lo que se refiere al Grupo 3.º, nivel 3, se respetará como mínimo el SMI de aplicación en dicho momento según lo establecido en el Acuerdo Parcial					
ANEXO II.- TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2024					
Categoría		Salario base bruto 2024 (Euros por año)			
Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	30.346,78			
	Nivel 2.	28.726,92			
	Nivel 3.	27.282,99			
Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	30.346,78			
	Nivel 2.	28.726,92			
	Nivel 3.	27.282,99			
Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	26.840,10			
	Nivel 2.	25.644,91			
	Nivel 3.	24.425,46			
Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	23.345,54			

	Nivel 2.	21.173,58			
	Nivel 3.	20.263,53			
Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	20.033,00			
	Nivel 2.	18.443,46			
	Nivel 3.	17.739,70			
Grupo 3.º	Nivel 1.	15.707,28			
	Nivel 2.	15.331,13			
	Nivel 3.	15.009,59			
REVISIÓN SALARIAL (BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2025)					
Categoría		Salario base bruto 2025 (Euros por año)			
Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1	30.650,25			
	Nivel 2	29.014,19			
	Nivel 3	27.555,82			
Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1	30.650,25			
	Nivel 2	29.014,19			
	Nivel 3	27.555,82			
Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1	27.108,50			
	Nivel 2	25.901,36			
	Nivel 3	24.669,71			
Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1	23.579,00			
	Nivel 2	21.385,32			
	Nivel 3	20.466,17			
Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1	20.233,33			
	Nivel 2	18.627,89			

	Nivel 3	17.917,10			
Grupo 3.º	Nivel 1	15.864,35			
	Nivel 2	15.484,44			
	Nivel 3	15.159,69			
B. Particularidades Grupo 3.º					
... para que su retribución global alcance el SMI.					
la cantidad a abonar será la indicada en la columna C. Diferencia:					
			Salario 2025	SMI	C. Diferencia
Subalterno.	Grupo 3.º	Nivel 1	15.864,35	15.876,00	11,65
		Nivel 2	15.484,44	15.876,00	391,56
		Nivel 3	15.159,69	15.876,00	716,31
Las cantidades de este apartado B. (C. Diferencia), lo son con carácter provisional					
REVISIÓN SALARIAL (BOE Núm. 171 - Jueves 17 de julio de 2025)					
A. VARIABLE ADICIONAL A DEL 0,40 % PARA EL AÑO 2025					

Categoría		Salario Variable Adicional A 2025 (Euros por año)			
Grupo 1.º Subgrupo a)					
	Nivel 1	121,39			
	Nivel 2	114,91			
	Nivel 3	109,13			
Grupo 1.º Subgrupo b)					
	Nivel 1	121,39			
	Nivel 2	114,91			
	Nivel 3	109,13			
Grupo 2.º Subgrupo a)					
	Nivel 1	107,36			
	Nivel 2	102,58			
	Nivel 3	97,70			
Grupo 2.º Subgrupo b)					
	Nivel 1	93,38			
	Nivel 2	84,69			
	Nivel 3	81,05			
Grupo 2.º Subgrupo c)					
	Nivel 1	80,13			
	Nivel 2	73,77			
	Nivel 3	70,96			
Grupo 3.º					
	Nivel 1	62,83			
	Nivel 2	61,32			
	Nivel 3	60,04			

B. VARIABLE ADICIONAL B DEL 0,40 % PARA EL AÑO 2025					
Categoría		Salario Variable Adicional B 2025(Euros por año)			
Grupo 1.º Subgrupo a)					
	Nivel 1	121,39			
	Nivel 2	114,91			
	Nivel 3	109,13			
Grupo 1.º Subgrupo b)					
	Nivel 1	121,39			
	Nivel 2	114,91			
	Nivel 3	109,13			
Grupo 2.º Subgrupo a)					
	Nivel 1	107,36			
	Nivel 2	102,58			
	Nivel 3	97,70			
Grupo 2.º Subgrupo b)					
	Nivel 1	93,38			
	Nivel 2	84,69			
	Nivel 3	81,05			
Grupo 2.º Subgrupo c)					
	Nivel 1	80,13			
	Nivel 2	73,77			
	Nivel 3	70,96			
Grupo 3.º					
	Nivel 1	62,83			
	Nivel 2	61,32			
	Nivel 3	60,04			

TABLA SALARIAL FIJA PARA EL AÑO 2026					
Categoría		Salario base bruto 2026 (Euros por año)			
Grupo 1.º Subgrupo a)					
	Nivel 1	31.018,05			
	Nivel 2	29.362,36			
	Nivel 3	27.886,49			
Grupo 1.º Subgrupo b)					
	Nivel 1	31.018,05			
	Nivel 2	29.362,36			
	Nivel 3	27.886,49			
Grupo 2.º Subgrupo a)					
	Nivel 1	27.433,80			
	Nivel 2	26.212,18			
	Nivel 3	24.965,75			
Grupo 2.º Subgrupo b)					
	Nivel 1	23.861,95			
	Nivel 2	21.641,94			
	Nivel 3	20.711,76			
Grupo 2.º Subgrupo c)					
	Nivel 1	20.476,13			
	Nivel 2	18.851,42			
	Nivel 3	18.132,11			
Grupo 3.º					
	Nivel 1	16.054,72			
	Nivel 2	15.670,25			
	Nivel 3	15.341,61			

PARTICULARIDADES GRUPO 3.º PARA EL AÑO 2026					
		Salario 2026	SMI	C. Diferencia	
Grupo 3.º					
	Nivel 1	16.054,72	16.576,00	521,28	
	Nivel 2	15.670,25	16.576,00	905,75	
	Nivel 3	15.341,61	16.576,00	1.234,39	
REVISIÓN SALARIAL (BOE núm. 185, de 30 de julio de 2026)					
A. Variable Adicional A del 1,00 % para el año 2026:					
Categoría		Salario Variable Adicional A 2026 (Euros por año)			
Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	306,5			
	Nivel 2.	290,14			
	Nivel 3.	275,56			
Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	306,5			
	Nivel 2.	290,14			
	Nivel 3.	275,56			
Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	271,09			
	Nivel 2.	259,01			
	Nivel 3.	246,7			

Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	235,79			
	Nivel 2.	213,85			
	Nivel 3.	204,66			
Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	202,33			
	Nivel 2.	186,28			
	Nivel 3.	179,17			
Grupo 3.º	Nivel 1.	158,64			
	Nivel 2.	154,84			
	Nivel 3.	151,6			
B. Variable Adicional B del 1,00 % para el año 2026:					
Categoría		Salario Variable Adicional B 2026 (Euros por año)			
Grupo 1.º Subgrupo a).	Nivel 1.	306,5			
	Nivel 2.	290,14			
	Nivel 3.	275,56			
Grupo 1.º Subgrupo b).	Nivel 1.	306,5			
	Nivel 2.	290,14			
	Nivel 3.	275,56			
Grupo 2.º Subgrupo a).	Nivel 1.	271,09			
	Nivel 2.	259,01			
	Nivel 3.	246,7			
Grupo 2.º Subgrupo b).	Nivel 1.	235,79			
	Nivel 2.	213,85			
	Nivel 3.	204,66			
Grupo 2.º Subgrupo c).	Nivel 1.	202,33			
	Nivel 2.	186,28			

	Nivel 3.	179,17			
Grupo 3.º	Nivel 1.	158,64			
	Nivel 2.	154,84			
	Nivel 3.	151,6			