

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Consejo General del Notariado (Empleados de su Oficina Administrativa) (código número 28011892012002).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Consejo General del Notariado (Empleados de su Oficina Administrativa), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 28 de noviembre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 14 de setiembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE EL CONSEJO GENERAL DEL NOTARIADO Y LOS EMPLEADOS DE SU OFICINA ADMINISTRATIVA

Artículo 1. *Objeto y ámbito.*—El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre el Consejo General del Notariado y los empleados de su oficina administrativa, sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, quedando excluidos del mismo los miembros del Gabinete del Presidente y el Oficial Mayor del Consejo.

El Convenio se aplicará en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Madrid, donde radica la sede del Consejo.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—1. El presente Convenio colectivo se considera en vigor desde el 1 de enero de 2016.

2. Su duración será por el plazo de cinco años.

3. Vencido el plazo, el Convenio se entenderá prorrogado de año en año si cualquiera de las dos partes no comunica a la otra su intención de negociar un nuevo Convenio, con tres meses, como mínimo, de antelación a su terminación o a la finalización de una posible prórroga en curso. La comunicación se realizará por cualquier medio fehaciente dirigido a la representación de la otra parte.

Art. 3. *Vinculación a la totalidad.*—El contenido del presente Convenio forma un todo único, orgánico e indivisible, por lo que la interpretación y aplicación de sus normas será siempre conjunta y no aislada.

Por tanto, si alguna de sus disposiciones sufriera objeción o rechazo y el Convenio no pudiera tener fuerza vinculante en su totalidad, el mismo se entenderá no otorgado y no producirá efecto alguno.

Art. 4. *Organización laboral.*—La organización del trabajo corresponde al Consejo General del Notariado, dentro de los límites establecidos por la legislación laboral vigente.

Art. 5. *De los contratos de trabajo.*—En cuanto al período de prueba, forma, duración y modalidades de contratación, se estará a lo establecido por la legislación laboral vigente.

Dicha legislación se aplicará también para determinar los derechos y obligaciones de los empleados y empleador, así como para la suspensión y extinción de la relación laboral.

Art. 6. *Jornada laboral.*—La jornada laboral será, en cómputo máximo anual, de 1.731 horas de trabajo efectivo. No obstante, el horario de trabajo será:

1. En invierno (del 16 de septiembre al 14 de junio, excepto del 24 de diciembre al 6 de enero):

— De lunes a viernes, inclusive, de 8:30 a 15:30 horas.

Un día a la semana cada empleado realizará el horario de 8:30 a 14:30 y de 15:30 a 19:00 h.

En verano y navidad (jornada intensiva del 15 de junio al 15 de septiembre y del 24 de diciembre al 6 de enero):

— De lunes a viernes, inclusive, de 8:30 a 15:30 horas.

Durante la jornada intensiva, y si fuera preciso por necesidades del Consejo la asistencia por las tardes, lo cubriría el turno de tarde correspondiente al día de la semana que lo tuviera asignado en horario de invierno.

2. La hora de entrada tendrá una flexibilidad de 15 minutos, que habrá de compensarse en el transcurso de la misma jornada.

3. En la jornada de tardes, de lunes a viernes inclusive, se formarán grupos de trabajo polifuncionales, uno por cada día de la semana, adscripción que no deberá modificarse durante el año natural, salvo causa de fuerza mayor.

4. Cada una de las sesiones plenarias del Consejo que se celebren los sábados en la sede del Consejo, serán atendidas aproximadamente por un tercio de la plantilla, de forma rotatoria.

5. En el supuesto de que una jornada se prolongue más allá de la hora de salida prevista, el personal que cubra ese día se compromete a prestar el servicio hasta la hora que sea necesaria. Si esto supusiera un incremento de las horas anuales establecidas, serán compensadas con períodos de descanso equivalentes o, en su defecto, económicamente.

6. Los gastos de comida de los empleados que de conformidad con lo expresado en el punto 3 del presente artículo, realicen la jornada de mañana y tarde, serán abonados en los términos que se determinen por circular interna.

7. No obstante, cuando las circunstancias y las necesidades del Consejo lo exijan, por causa justificada, los empleados deberán realizar el trabajo aunque sea en días u horas no laborales, mediante las correspondientes compensaciones.

Art. 7. *Descanso semanal.*—Como regla general, el descanso semanal comprenderá el sábado y el domingo.

Art. 8. *Vacaciones.*—Los empleados disfrutarán de 25 días laborales de vacaciones al año, de los cuales 22 serán ininterrumpidos, salvo pacto en contrario, y disfrutados entre la segunda quincena de julio y la primera de septiembre, ambas incluidas, y preferentemente durante el mes de agosto, dada la menor actividad del Consejo en dicho mes. No obstante, aquellos empleados que disfruten 17 días laborales ininterrumpidos durante el mes de agosto, podrán disfrutar los 5 días restantes en cualquier otra época del año, siempre que las necesidades del Consejo así lo permitiesen.

Los tres días restantes se disfrutarán en los períodos siguientes: la mitad de la plantilla en Semana Santa, y el resto de los empleados en Navidad.

El calendario vacacional deberá quedar fijado en el primer trimestre de cada año.

Art. 9. *Permisos y ausencias.*—1. Esta situación se regirá en general por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, “ET”).

2. Los empleados, al margen de las licencias legales, podrán ausentarse del trabajo durante un máximo de 21 horas anuales para asuntos propios sin necesidad de justificación. Para la utilización de estas horas deberá avisarse, con la suficiente antelación, al Oficial Mayor del Consejo. En todo caso no se podrán utilizar las horas de libre disposición en los días anteriores o posteriores de los períodos vacacionales previstos en el artículo 8, ni en aquellas que puedan constituir “puente” con otros días no laborales.

Art. 10. *De los Grupos Profesionales.*—1. El grupo profesional es el que, a efectos puramente laborales, corresponde al trabajo que desarrolla el empleado, atribuyéndose libremente mediante pacto entre empleador y empleado al tiempo de concertar el contrato de trabajo o mediante modificación del anterior contrato.

2. El empleado podrá exigir que se le reconozca el grupo correspondiente al trabajo que realmente desempeña. No obstante, cuando las necesidades de servicio lo exijan, excepcionalmente el empleado deberá realizar los trabajos que se le encomienden por el empleador, aunque correspondan a un grupo inferior, sin que esto implique reducción de las retribuciones que venga percibiendo.

Todo ello a consecuencia del sistema de oficina única que tiene establecido el Consejo general del Notariado dadas sus peculiaridades y las obligaciones notariales de sus miembros electivos y en razón de actividades extraordinarias, como la celebración de actos, jornadas, congresos, eventos, etc. no previstos inicialmente y a los que es preciso dar una cobertura, independientemente del trabajo que habitualmente se desempeña y del horario habitual.

3. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

- a) Grupo A (Jefe administrativo de primera/Técnico titulado).
- b) Grupo B (Jefe administrativo de segunda).
- c) Grupo C (Oficial administrativo de primera).
- d) Grupo D (Oficial administrativo de segunda).
- e) Grupo E (Oficial administrativo de tercera).
- f) Grupo F (Auxiliar administrativo).
- g) Grupo G (Subalterno—ordenanza, botones).

4. Los enunciados de los grupos responden a los actualmente vigentes y se incorporan otros nuevos a fin de estructurar adecuadamente las funciones que los empleados vienen desarrollando a la terminología de sus puestos de trabajo. No obstante, al no ser posible encuadrar al personal en base a una simple denominación y con el fin de respetar los principios de equidad y de idoneidad, la Comisión Mixta del Convenio, de oficio o a instancia del trabajador procederá al estudio del encuadramiento del personal de acuerdo con las funciones que correspondan a cada uno de los grupos profesionales indicados.

Los criterios generales de adscripción serán los siguientes:

Grupo A.—Consisten sus funciones en la realización de varias actividades muy técnicas o especializadas que han de realizarse con alto grado de autonomía y responsabilidad. Bajo la dependencia directa de los órganos de dirección, podrán ser responsables del control y supervisión de unidades administrativas o equipos de trabajo. Estarán en la posesión de titulación universitaria superior o bien acreditarán una experiencia profesional en el trabajo a desarrollar.

Grupo B.—Realizan tareas complejas pero homogéneas, que sin necesidad de controlar el trabajo de otros empleados, sí precisan de un alto contenido intelectual (p. ej. para establecer o desarrollar programas, aplicar diferentes técnicas, etc...).

También su trabajo puede consistir en ser responsables de ordenar el trabajo de un grupo de colaboradores, coordinando y supervisando sus tareas. Normalmente estarán en posesión de conocimientos o formación académica de grado superior o medio, o experiencia profesional en el trabajo que desarrollan.

Grupo C.—Han de realizar tareas con contenido medio de actividad intelectual y conocimiento de diferentes técnicas, debiendo tener la capacidad necesaria para ejecutar o integrar diferentes tareas homogéneas. Han de tener una formación académica específica o, si su función lo requiere, conocimientos completos a nivel bilingüe de, al menos, un idioma no nacional.

Grupo D.—Ejecutarán tareas que impliquen actividades autónomas con iniciativa y razonamiento, sin perjuicio de que precisen supervisión o apoyo de otros empleados. Su formación ha de ser la equivalente a Bachillerato completado con formación específica de carácter profesional.

Grupo E.—Realizarán tareas que requieren determinados conocimientos teóricos y prácticos, sin perjuicio de que su ejecución se lleve a cabo bajo instrucciones precisas. Ha de tener una formación específica para el desarrollo de su función.

Grupo F.—Realizarán trabajos mecánicos y elementales, precisando de un sistema de trabajo concreto. Su formación ha de ser la adecuada para el correcto cumplimiento de sus tareas.

Grupo G.—Sus tareas precisan normalmente esfuerzo o atención que han de realizar con instrucciones concretas.

Art. 11. Con el fin de estudiar la estructuración de grupos profesionales, se aplicarán las siguientes reglas:

1. Una vez que se vaya a adscribir a un trabajador a un nuevo grupo profesional, se precisará el acuerdo del Consejo General.

2. Si la reclasificación implicara para un empleado el ascenso a un determinado grupo superior en más de un nivel a la que actualmente ostenta, le será reconocido de forma inmediata, tanto a efectos laborales como económicos.

3. Si por el contrario el encuadramiento fuera en un grupo profesional inferior al que tiene asignado, el empleado mantendrá su retribución anual completa, asignándosele un "complemento transitorio" correspondiente a la diferencia entre su antigua categoría y su nuevo grupo. Dicho complemento podrá ser compensado o absorbido por sucesivos incrementos salariales anuales.

4. Ante la existencia de una vacante o la creación de un nuevo puesto de trabajo, el Consejo se compromete a atender las aspiraciones profesionales de los empleados que consideren que, aun ostentando un grupo inferior, reúnen los requisitos profesionales o personales precisos para el desarrollo de la función requerida. Si las condiciones lo permitieran el Consejo facilitaría al empleado la formación necesaria para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

Art. 12. Con el fin de facilitar el trabajo de la Comisión Mixta para la determinación o pertenencia a un determinado grupo profesional, se utilizarán los factores siguientes:

1. Formación: Para su estimación se tendrá en cuenta no solo los conocimientos académicos, sino también la experiencia adquirida en el ejercicio de las funciones.

2. Dependencia: La posición jerárquica en el organigrama y la realización de tareas con mayor o menor dependencia de un superior define este factor, en el que también se han de valorar los grados de autonomía e iniciativa.

3. Responsabilidad: Hace referencia a la mayor o menor influencia de los trabajos a realizar en el resultado de la gestión, la incidencia de los errores que puedan ser cometidos y la interrelación con otras personas, dentro o fuera de la empresa.

4. Dirección: Presupone la capacidad para dirigir, organizar y planificar tareas de otros empleados, de carácter homogéneo o heterogéneo. Influyen en este factor el número de personas afectadas, su naturaleza y los conocimientos precisos para poder desarrollarlas personal y profesionalmente.

Art. 13. *Absorción y Compensación.*—Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio tendrán la consideración de mínimas para los empleados afectados por su ámbito personal, de acuerdo con su grupo o categoría profesional. Aquéllos que vinieran percibiendo cantidades superiores por cualquier otro concepto, en cómputo anual, continuarán percibiéndolos como complementos transitorios, pero podrán ser compensados o

absorbidos por los incrementos de los diferentes conceptos económicos de este Convenio o de sus revisiones sucesivas, en los términos que se determinen. Todo ello dejando a salvo el último párrafo del artículo 16.

Art. 14. *Salarios base anuales.*—El salario base anual, incluyendo las dos gratificaciones extraordinarias, para cada categoría, será el siguiente:

CATEGORÍA	EUROS
Grupo A (Jefe administrativo de primera).	23.912,47
Grupo B (Jefe administrativo de segunda).	21.324,51
Grupo C (Oficial administrativo de primera).	20.200,62
Grupo D (Oficial administrativo de segunda).	19.063,50
Grupo E (Oficial administrativo de tercera).	18.115,71
Grupo F (Auxiliar administrativo).	14.910,51
Grupo G (Subalterno: ordenanza, botones, etc...).	12.227,59

Art. 15. *Gratificaciones extraordinarias.*—1. Serán las dos establecidas actualmente por la legislación laboral vigente, que se devengarán los meses de junio y de diciembre.

2. Las gratificaciones extraordinarias incluyen el salario base, el complemento de antigüedad, el plus de convenio y demás complementos salariales.

Art. 16. *Revisión salarial.*—Los salarios bases anuales establecidos en el artículo 14, el plus de convenio se revisarán anualmente con efectos desde el primero de enero de cada año.

La revisión se hará por pacto entre empleador y la representación de los empleados, dentro de los tres primeros meses de cada año. A falta de acuerdo entre las partes, la revisión se realizará mediante la aplicación del IPC del año anterior.

En el supuesto que el IPC sea negativo, este no repercutirá en el salario de los empleados.

Al personal que se le asigne un grupo o categoría profesional diferente a la que ostentaba, se le reajustarán los distintos conceptos de las percepciones salariales, manteniéndose la diferencia como “complemento transitorio”.

Art. 17. *Complementos de antigüedad.*—En razón al número de años de servicios prestados, el salario base bruto anual fijado en el artículo 14 será incrementado en la proporción de un cinco por ciento por cada cuatro años, con un máximo del cincuenta por ciento.

Art. 18. *Plus de Convenio.*—El personal percibirá un plus de Convenio del veinte por ciento del salario base anual establecido en el artículo 14.

Art. 19. *Horas extraordinarias.*—Las horas trabajadas sobrepasando el límite anual serán compensadas con períodos de descanso equivalentes o, en su defecto, económicamente. El porcentaje de valor de una hora extraordinaria será fijado, como máximo, en el 175% del valor de una hora ordinaria. La realización de estas horas extraordinarias deberán ser autorizadas expresamente por el Consejo.

Cuando el empleado deba desarrollar una actividad que conlleve el realizar una serie indefinida de horas extraordinarias, se llegará a un acuerdo puntual entre el mismo y el Consejo para valorar el importe global que deberá percibir por la realización de ese trabajo extraordinario. Todo ello dentro de los límites establecidos en el ET.

Art. 20. *Dietas.*—Al personal que realice viajes por razones de trabajo, le serán satisfechos, por cuenta del Consejo, los gastos del viaje, alojamiento y manutención.

Art. 21. *Plan de jubilación.*—El personal del Consejo General del Notariado que viene percibiendo el “plan modular de jubilación”, recibirá la cuantía que cada empleado tiene asignada a un concepto del recibo de salario que se denominará “complemento jubilación”, cuyo pago se hará efectivo en la mensualidad del mes de septiembre. Cada año se actualizará con el IPC del año precedente.

Art. 22. *Ayudas para estudios de los empleados y de sus hijos.*—El Consejo General del Notariado incluirá en los presupuestos de cada año una partida en el capítulo de gastos destinada a becas o ayudas para los estudios de los empleados y de sus hijos.

Las cantidades destinadas a tal fin para cada nivel de estudios, serán comunicadas mediante circular interna.

Respecto a los empleados, solo se prestará ayuda por aquellos estudios que sean de utilidad a la formación del empleado y al trabajo que desempeña.

Con relación a los hijos de empleados, se concederá ayuda para los estudios vigentes en el sistema educativo español.

A propuesta del representante de personal, el Secretario del Consejo decidirá la concesión de becas o ayudas, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

No se concederá ayuda alguna en el supuesto de que se repiten cursos o asignaturas, salvo en casos excepcionales justificados a juicio del Secretario.

Las ayudas se concederán conforme a las cuantías establecidas para cada nivel de estudios.

En el caso de hijos con discapacidad, el importe de la ayuda será estudiada por la Comisión Mixta en cada caso particular.

Estas ayudas o becas se abonarán al empleado a curso vencido, en el recibo de salarios del mes de julio.

Art. 23. *Formación.*—A propuesta del empleador o de los empleados, y siempre que el Consejo lo estime oportuno y redunde en beneficio de su actividad, se podrán realizar cursos de formación sufragados por el propio Consejo.

Art. 24. *Tiempo y forma de pago.*—El pago de las retribuciones de los empleados se efectuará por períodos mensuales, en los últimos cinco días de cada mes, mediante transferencia bancaria.

El hecho del pago se justificará documentalmente en el recibo de salarios con expresión de las deducciones procedentes.

Art. 25. *Deducciones.*—Las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, así como las cuotas a cargo del empleado para la Seguridad Social, se deducirán al empleado al efectuarse el pago de sus retribuciones. Todo pacto en contrario será nulo.

Art. 26. *Incapacidad Laboral Transitoria.*—En caso de incapacidad temporal del empleado derivada de enfermedad común y siempre que dicha situación no se prolongue más de sesenta días naturales en el curso de un año, aunque sea en períodos distintos, tendrá derecho a percibir su remuneración total abonando el Consejo la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social percibida y la retribución que tuviere en el momento de producirse la baja.

En aquellos casos en que se supere dicho período de tiempo, la Comisión Mixta estudiará cada caso concreto.

Art. 27. *Anticipo de nómina.*—El Consejo establecerá todos los años, en el importe que considere adecuado, una partida presupuestaria para cubrir eventuales anticipos de nómina solicitados por los empleados.

Los empleados podrán obtener un anticipo de su nómina en las condiciones siguientes:

1. El anticipo no superará el importe de seis mensualidades netas del sueldo del empleado y no se concederá en tanto exista cualquier otro anticipo o préstamo pendiente de devolución.

2. La solicitud deberá presentarse dentro de plazo. A estos efectos cada año se abrirán dos períodos anuales, de diez días naturales de duración, desde el día 1 hasta el día 10, ambos incluidos, de los meses de abril y de octubre, para la presentación de las solicitudes.

3. El importe del anticipo deberá estar cubierto por la correspondiente partida en el presupuesto del Consejo del año en que se solicite. El importe de dicha partida se dividirá en dos partes iguales, destinadas a atender las solicitudes que se presenten en cada uno de los dos períodos anuales de solicitud.

4. En el caso de que la suma de los importes solicitados por los empleados dentro de un mismo período exceda de la cantidad presupuestada para el mismo, todos los anticipos se reducirán proporcionalmente.

5. El anticipo no devengará interés y su devolución deberá efectuarse en el plazo que determine el empleado, sin exceder un máximo de cuatro años.

6. No obstante, vencerá anticipadamente el plazo y el empleado tendrá la obligación de devolver la totalidad del anticipo pendiente en caso de extinción de la relación laboral por cualquier causa. En tal caso, el Consejo descontará dicha cantidad pendiente de la liquidación adeudada al empleado y, si con ello no fuera suficiente, de la indemnización, si procediera. En el caso de que quedase cantidad pendiente de amortizar a pesar de los descuentos anteriores, el empleado deberá proceder a la devolución dentro de los treinta días siguientes a la fecha de efectos de la extinción del contrato.

Art. 28. *Comisión Mixta.*—De conformidad con los artículos 85 y 91 del ET, como Comisión paritaria, se crea una Comisión Mixta de Vigilancia y Seguimiento de este Convenio.

Con motivo de lo establecido en el artículo 10 para los grupos o categorías profesionales, el personal del Consejo será reclasificado en función de este nuevo sistema, función que llevará a cabo esta Comisión Mixta.

Sin perjuicio de la competencia atribuida a los Tribunales de la Jurisdicción Ordinaria, compete a esta Comisión el conocimiento y resolución de los conflictos sobre la interpre-



tación de lo pactado en este Convenio y el ejercicio de todas las funciones que por Ley o costumbre le competan. Son funciones, entre otras: la emisión de dictámenes e informes sobre la interpretación y aplicación del Convenio, etc.

La Comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación del Consejo y otros dos de sus empleados. La Comisión nombrará en su seno un Presidente y un Secretario. Los cargos durarán dos años y la renovación se hará parcialmente.

Para que la Comisión pueda tomar acuerdos, deberán estar presentes un representante de cada parte; el número de votos será igual para cada parte; los acuerdos se tomarán por mayoría simple.

Art. 29. *Sometimiento a los Acuerdos Interprofesionales.*—Dando cumplimiento al artículo 85.3.c) del ET, se establece que, para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en caso de no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del ET, que resulten de aplicación en cada caso.

En este sentido, se llevarán a cabo los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento, en tanto en cuanto los mismos sean vinculantes.

El presente convenio se firma en Madrid, a 28 de noviembre de 2016.—El Presidente, José Manuel García Collantes.—El Secretario, Álvaro Lucini Mateo.—El Delegado de Personal, Antonio Gómez-Martinho Cruz.

(03/31.068/17)

