

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7763 *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.