

CONVENIO COLECTIVO DE LOS REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD Y MERCANTILES Y SU PERSONAL AUXILIAR 2013-2017

Preámbulo

La vertebración jurídica de las relaciones entre los Registradores de la Propiedad y Mercantiles y sus empleados ha sido objeto de profundas modificaciones a lo largo de su historia. En un principio fueron considerados personal jurídico-administrativo, atendiendo a las peculiaridades de los Registros y, por tanto, correspondía al Ministerio de Justicia la competencia para regular, inspeccionar y dirigir las relaciones entre los Registradores y su personal. Así se estableció en 1934, lo recogió la legislación hipotecaria posterior y se regulaba hasta 1990 en el Reglamento Orgánico del personal auxiliar (ROCOA).

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 de marzo de 1990 modificó radicalmente la consideración jurídico-pública de la relación laboral de los empleados de los Registradores al entender que, si bien los Registradores de la Propiedad y Mercantiles son funcionarios públicos, las relaciones laborales con sus empleados son jurídico-privadas, pues el Registrador es el único responsable del servicio público que le ha sido encomendado. Actualmente, este carácter estrictamente laboral queda recogido en los artículos 558 y 559 del vigente Reglamento Hipotecario.

Con este pronunciamiento, el sector se vio compelido a dotarse de una norma convencional que regulara sus relaciones laborales dentro de los cauces del derecho laboral común y, en todo caso, amparados por el Estatuto de los Trabajadores.

En 1992, las organizaciones sindicales de mayor representación entre los empleados de los registros, el Sindicato Independiente de Oficiales y Auxiliares, SIOYA-CSI.F, y el SRC, firmaron junto con la Asociación Profesional de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España (APR), el I Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles que se ha venido aplicando hasta ahora, si bien fue denunciado por la parte sindical el 29 de noviembre de 1995.

Este instrumento de regulación de las relaciones laborales del sector ha constituido la norma fundamental de aplicación durante casi veintidós años, demostrando ser un pacto eficaz para la resolución de los conflictos jurídico-laborales que se suscitaron. Contenía innovaciones relativas a la recién declarada consideración jurídico-privada del estatuto laboral de los empleados de los Registros, pero mantenía la subrogación de los nuevos titulares del Registro en las relaciones laborales del anterior Registrador titular, lo que garantizó la estabilidad del empleo en el sector.

Sin embargo, el I Convenio Colectivo adolecía de ciertas carencias que arrojaban obsolescencias y vacío en la regulación de las relaciones laborales y contemplaba algunas instituciones de nueva creación que no habían resultado eficaces para los fines previstos; todo lo cual motivaba la necesaria renovación del mismo.

Hoy, tras casi dieciocho años de ultractividad del I Convenio de Registradores la patronal, Asociación Profesional de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España (APR), con la incorporación de un miembro de la Junta de Gobierno del Colegio Nacional de Registradores y todas las organizaciones sindicales con representación en el sector, SIOYA-CSI.F, SRC-CSI.F, UGT, CCOO y CIG, que están presentes por expreso deseo de todas las partes, han negociado un acuerdo que no sólo actualiza las relaciones laborales entre Registradores y empleados, sino que garantiza la aplicación sectorial de unas condiciones laborales mínimas que deberán ser respetadas en convenios de ámbito territorial inferior; y que resultan de necesaria aplicación en los frecuentes cambios de titular del Registro dado que los convenios de empresa que puedan establecerse solo vincularán al Registrador que lo firmó.

El contenido del presente Convenio Colectivo regula aspectos relevantes que modifican los pactos alcanzados en 1992. Resulta especialmente remarcable la obligación de liquidar salarios mínimos garantizados mes

a mes a todos los empleados de los Registros, que serán regularizados semestralmente cuando superen el porcentaje de la masa salarial. Se resuelve así el conflicto que provocaba la anterior regulación que permitía percibir salarios inferiores.

El presente Convenio mantiene el sistema de remuneración tradicional, que tan positivo ha resultado para mantener el empleo en tiempos de crisis, regulándose las retribuciones variables y ampliando la participación en los beneficios líquidos del Registrador a todo el personal de los Grupos IV y V, incluyendo a los antiguos Auxiliares de 2ª, que estaban excluidos de la participación en el anterior Convenio. Esta inclusión se debe a la profunda reforma que se ha pactado en materia de clasificación profesional, motivada por la nueva redacción del art. 22 del Estatuto de los Trabajadores y la necesidad de adaptar las antiguas categorías a los Grupos Profesionales. De este modo, los Auxiliares (tanto los antiguos de 1ª como de 2ª) se integran en un mismo Grupo Profesional estableciéndose un periodo transitorio de cuatro meses para los de 2ª, durante el cual recibirán un curso de formación que les habilite para realizar todas las funciones encomendadas a los Auxiliares por este Convenio.

Un importante avance respecto al anterior Convenio es la enunciación de criterios objetivos para la distribución justa de la participación en los beneficios líquidos del Registrador entre todos los empleados que tienen derecho a ella, así como la limitación de las diferencias máximas de retribución que pueden existir dentro de cada Grupo Profesional, si bien dejando siempre un margen para la discrecionalidad del empleador. Igualmente se establece que ningún empleado de grupo inferior pueda ser contratado con una retribución mayor que otro empleado perteneciente a un grupo superior, evitándose así situaciones de discriminación salarial.

Se ha modificado el contenido regulatorio de la Comisión Paritaria, ciñendo sus funciones al ámbito estrictamente laboral y dotándole de la consideración de máximo intérprete del presente Convenio y de mediador en la solución de conflictos colectivos que puedan suscitarse durante su vigencia. Finalmente, se ha modernizado el régimen disciplinario, derogando la figura de las amonestaciones escritas.

Introducción

Es intención de las partes firmantes de este Convenio Colectivo el uso de un lenguaje no sexista, por ello se hace aquí la salvedad que cuando se mencione en el texto del convenio un masculino genérico plural se comprenderá entendida tanto en género masculino como en género femenino.

TÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son firmantes del II Convenio Colectivo de los Registradores de la Propiedad y Mercantil y sus empleados, de una parte y como representantes sindicales, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI.F) representada por el Sindicato Independiente de Oficiales y Auxiliares de los Registros de la Propiedad y Mercantiles de España (SIOYA) y por Sindicat dels Empleats dels Registres de la Propietat i Mercantils de Catalunya (SRC) en sus respectivos ámbitos; y de otra, como representante empresarial, la Asociación Profesional de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España (APR).

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

1. 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, este Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo de los Registradores de la

Propiedad y Mercantiles de toda España (en adelante Registradores) y su personal.

2. El presente Convenio no será de aplicación a los empleados de los Registradores titulares del Registro Mercantil Central y del Registro Central de Ventas a Plazos.

Artículo 3. Eficacia obligacional.

1. Las condiciones mínimas contenidas en este Convenio, serán de aplicación y observancia obligatoria para todos los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España y para el personal a su servicio.

2. En desarrollo de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de potenciar y dar valor al Convenio Colectivo Sectorial como fórmula de estabilidad y homogeneidad que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todos los Registros que no dispongan de convenio o acuerdo colectivo propio y respecto de aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el Art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de empresa.

La complementariedad entre los distintos niveles de negociación debe ser lo suficientemente flexible como para adaptar en cada caso, la realidad de los Registros dentro del sector y responder así a las necesidades que se puedan dar en dicho ámbito.

Siendo así, la organización empresarial y sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, se comprometen en la defensa del marco sectorial a que los convenios o acuerdos colectivos de empresa respeten el mismo en la forma indicada, y sirvan como herramienta flexible y complementaria en las materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio deroga y sustituye las condiciones definidas en el I Convenio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España.

El II Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «BOE» y tendrá una duración de cuatro años. En el supuesto, de que con la fecha de 31 de diciembre de 2013, el presente Convenio Colectivo no hubiera sido publicado en el BOE, el mismo entrara en vigor el 1 de enero de 2014. Se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, a no ser que se denuncie por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito y se notificará a la otra parte dentro del mismo plazo. Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación.

Transcurrido el año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, las partes podrán acudir al procedimiento arbitral previsto en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda y solución de discrepancias, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Finalizado este periodo sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo o dictado un laudo arbitral, este Convenio perderá su vigencia.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

La nulidad de alguna de las cláusulas de este Convenio, declarada por la autoridad o jurisdicción laboral, no afectará a la validez del resto de su contenido, comprometiéndose las partes a negociar de buena fe para conseguir un acuerdo sobre dicha materia y aquellas otras que puedan verse afectadas.

Será competente para la revisión de dichas materias la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

TÍTULO II. Organización del trabajo y movilidad

Artículo 6. Ingreso en el Registro.

El ingreso en cualquier Registro de la Propiedad y Mercantil de España, se realizará necesariamente mediante el acceso a los Grupos I (Subalterno), II (Personal Administrativo) y III (Especialistas). En ningún caso, se permitirá el ingreso en un Registro en los Grupos IV y V si no se han superado previamente, las pruebas de acceso a dichos Grupos.

Para el acceso a cada uno de estos Grupos, serán requisitos necesarios los siguientes:

Grupo V. (Oficiales).—Haber superado las pruebas de acceso al Grupo V, de acuerdo con los términos regulados en el anexo del presente Convenio.

Grupo IV. (Auxiliares).—Haber superado las pruebas de acceso al Grupo IV, de acuerdo con los términos regulados en el anexo del presente Convenio.

Grupo III. (Especialistas).—Ostentar la cualificación específica, habilitada por la titulación correspondiente, para la que han sido contratados.

Grupo II. (Personal Administrativo).—Estar en posesión del título de bachillerato o equivalente o, en su caso tener titulación de formación profesional de grado superior en la rama administrativa.

Grupo I. (Subalterno).—Tener terminada la enseñanza obligatoria.

Artículo 7. Grupos Profesionales.

Los Grupos Profesionales en los Registros de la Propiedad y Mercantiles de España se clasificarán de la siguiente forma:

Grupo V. (Oficiales).—Aquellos empleados que, habilitados por el título correspondiente, posean los conocimientos jurídicos, técnicos y prácticos necesarios para llevar a cabo todas las funciones encomendadas, y que se les pueda encomendar a los Registros, bajo la dirección y supervisión del Registrador. Además, auxiliarán al resto del personal para conseguir la mayor eficiencia en la realización de su trabajo y en la prestación del servicio.

Dentro de este Grupo, se encuadrarán como Subgrupo, los Oficiales Superiores, quienes, siguiendo instrucciones directas del Registrador, coordinarán las distintas áreas de trabajo del Registro y velarán para que la atención al público se lleve a cabo con el máximo respeto y diligencia. De igual modo atenderán a los usuarios del Registro en aquellas consultas que, por su naturaleza, no exijan la intervención del Registrador. La integración en este subgrupo no tendrá carácter consolidable.

Grupo IV. (Auxiliares).—Aquellos empleados que, habilitados por el título correspondiente, posean conocimientos jurídicos básicos, técnicos y prácticos suficientes para realizar todas las funciones del Registro que no revistan especial complejidad, bajo la dirección y supervisión del Registrador.

Grupo III. (Especialistas).—Aquellos empleados que tengan una preparación específica y una cualificación técnica necesaria para desempeñar, dentro del Registro, funciones no jurídicas distintas a las del resto de Grupos.

Grupo II. (Personal Administrativo).—Se encuadran en este grupo, aquellos empleados del registro no incluidos en los grupos anteriores que realizan actividades administrativas simples, contratados al amparo del cualquier modalidad contractual admitida en derecho. Dada la finalidad y la necesidad de cualificación profesional dentro de las funciones encomendadas y que se pudieran encomendar a los registros de la propiedad y mercantiles de España, los empleados de este grupo podrán promocionar al grupo IV, superando para ello las pruebas establecidas en el artículo 8 del presente Convenio, en las tres primeras convocatorias.

Grupo I. (Subalterno).—Aquellos empleados cuyo trabajo no requiera aptitudes técnicas y que desempeñen funciones accesorias y de apoyo.

Artículo 8. Formación, Promoción y Ascensos.

1. Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber, que se erige como un factor esencial para afrontar el desarrollo de las cualidades profesionales

de los empleados y la adaptación a las nuevas formas de organización del trabajo, en aras de permitir su formación profesional.

2. A tal fin, para la obtención de los conocimientos necesarios para poder acceder a los Grupos IV y V se impartirán cursos de formación, tanto teórica como práctica, en los términos contenidos en el Anexo.

3. La realización y el contenido de las pruebas para el ascenso y promoción a los Grupos IV y V son competencia exclusiva de la APR. Estas pruebas serán únicas para todo el territorio nacional y se realizarán en la misma fecha, y participarán en la corrección de las mismas los empleados pertenecientes al Grupo V. Todo ello se llevará a cabo en los términos expuestos en el Anexo de este Convenio.

4. Los Auxiliares podrán presentarse a las pruebas de ascenso para promocionar al Grupo V una vez hayan cumplido cinco años ininterrumpidos de prestación de servicios como Auxiliares. No se considerará interrumpida la prestación de servicios en los supuestos de suspensión de la relación laboral. Para aquellos Auxiliares que ostenten la titulación de Licenciados en Derecho o Grado en Derecho, el plazo se reducirá a dos años, cumplidos en todo caso a la fecha de la convocatoria de las pruebas preceptivas.

5. A los efectos de lo previsto en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores sobre movilidad funcional, el mero desempeño de alguna función o funciones correspondientes a Grupos profesionales superiores no concederá el derecho a promocionar a dicho grupo. El único procedimiento válido para consolidar un Grupo Profesional superior será a través de la superación de las correspondientes pruebas de promoción, sin perjuicio de los efectos económicos que se pudieran derivar de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO III. Remuneración del personal

Artículo 9. Masa salarial.

La masa salarial consistirá en una participación en los beneficios líquidos del Registrador, que será del cuarenta por ciento cuando existan once o más empleados y del treinta y ocho por ciento en los demás casos.

Se entiende por beneficios líquidos la cantidad que resulte de deducir de los ingresos brutos todos aquellos gastos necesarios para el ejercicio profesional, incluidas las cuotas de la Seguridad Social, las colegiales y las de la Comisión Paritaria regulada en este Convenio.

Las cantidades devengadas durante la titularidad de un Registrador cuyo cobro se produzca después del cese, traslado o jubilación, formarán parte de la masa salarial y se distribuirán entre el personal con retribución variable, existente en el momento de devengo, en la forma determinada por este convenio.

Artículo 10. Salarios mínimos y trienios garantizados.

Los Registradores estarán obligados a satisfacer, todos los meses, los salarios mínimos y trienios garantizados que seguidamente se determinan y ello, aun cuando su importe sea superior a la masa salarial definida en el precepto anterior:

10.1 Salarios Mínimos.

Empleados del Grupo V: Doce pagas de 1250€ con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Empleados del Grupo IV: Doce pagas de 1100€ con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Empleados del Grupo III: Doce pagas de 1085€ con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Empleados del Grupo II: Doce pagas de 1050€ con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Empleados del Grupo I: Doce pagas con inclusión de la parte proporcional de pagas extraordinarias del SMI vigente en cada momento.

Los salarios de los Grupos II y III se revisarán anualmente con arreglo al IPC publicado por el INE.

10.2 Antigüedad.

En concepto de antigüedad y para cada Grupo Profesional, se percibirán por trienio cumplido:

Grupo V (oficiales): 30 euros por trienio cumplido.

Grupo IV (auxiliares): 20 euros por trienio cumplido.

Grupo III (especialistas): 20 euros por trienio cumplido.

Grupo II (personal administrativo): 12 euros por trienio cumplido.

Grupo I (subalterno): 12 euros por trienio cumplido.

Artículo 11. Participación.

Descontados de la masa salarial los salarios y trienios de los Grupos I, II y III, y los salarios mínimos mensuales y trienios garantizados de los Grupos IV y V, éstos últimos (Auxiliares y Oficiales), de existir remanente de la masa salarial, tendrán derecho a percibir un salario variable que consistirá en una participación en beneficios, en los términos regulados en el apartado siguiente.

El 50% de la participación en beneficios, se distribuirá con arreglo a los siguientes criterios objetivos: titulación, formación, experiencia y cargo que serán valorados de la forma siguiente:

A) Titulación: la titulación que acredite el trabajador con el correspondiente título, se valorará:

1. Licenciado o Grado en Derecho: 4 puntos.

2. Licenciado o Grado en Economía, Administración y Dirección de Empresas: 2 puntos.

Si algún trabajador cuenta con más de un título de los citados anteriormente, únicamente computará el título de rango superior, no siendo acumulable con ninguno de los otros.

B) Formación: La superación de cualquier curso de formación, en materia de teoría o práctica registral, a través de la Plataforma APRENDA o cualquier otra plataforma externa, con la aprobación motivada de la APR, ya sea formación presencial, telemática o a distancia, se acreditará mediante el correspondiente Título o Diploma y se valorará en función de sus horas:

1. De menos de 20 horas, se obtendrá por cada uno de los cursos una valoración de: 1 punto.

2. De entre 20 y 40 horas, se obtendrá por cada uno de los cursos una valoración de: 2 puntos.

3. De más de 40 horas, se obtendrá por cada uno de los cursos una valoración de: 3 puntos.

C) Experiencia: Cada año de antigüedad a contar a partir del ascenso a la antigua categoría profesional de Auxiliar 1.ª o del ascenso al Grupo IV del presente convenio colectivo (auxiliares), se valorará con 0,50 puntos, con un tope máximo de 20 puntos.

D) Cargo: Además, el trabajador que desempeñe las funciones de Oficial Superior, jefe de trabajo o responsable de seguridad, llevará un suplemento de 4 puntos, y el suplente de seguridad o responsable de cualquier otra área específica que implique responsabilidad 2 puntos.

La individualización del 50% del reparto de la participación, se realizará según la siguiente regla de tres:

$$\frac{N.º \text{ puntos del trabajador}}{N.º \text{ total de puntos trabajadores a participación}} \times 50$$

El 50% restante de la participación se distribuirá libremente por el Registrador.

En todo caso, dentro de cada uno de estos Grupos no podrá haber diferencias salariales superiores al cien por cien, salvo los Oficiales Superiores de los Registros de más de 50 empleados, en los que esta diferencia salarial podrá ser superada de acuerdo con lo dispuesto en el convenio de empresa correspondiente.

La participación podrá ser revisada todos los años en el mes de enero, teniendo en cuenta las variaciones que se hayan producido durante el año anterior. También podrá revisarse en cualquier otro momento del

año si se produce alguna variación sustancial en la plantilla debida a ascenso, extinción o suspensión de contrato.

Durante los primeros seis meses de su interinidad, el registrador interino no variará la proporción en que se distribuye el porcentaje entre los empleados de los grupos IV y V, salvo que se produzca una variación sustancial en la plantilla debida a ascenso, extinción o suspensión de contrato.

Los trabajadores de los Grupos IV y V tendrán derecho a conocer todos los datos necesarios para fijar su retribución variable en las condiciones del art. 29.2 ET.

Artículo 12. Límites salariales.

Ningún empleado del Grupo IV (Auxiliares) podrá tener mayor remuneración que otro del Grupo V.

Los empleados del Grupo III (Especialistas) no podrán ser contratados con un salario superior al de la media de los del Grupo V de los doce últimos meses anteriores a la contratación. Y los del Grupo I y II no podrán ser contratados con un salario que, en cómputo anual, sea superior al de ningún Auxiliar.

Las mejoras salariales contenidas en los contratos firmados por el Registrador, con posterioridad a la entrada en vigor del presente convenio que contravengan los límites salariales fijados en este artículo, serán sufragadas con cargo a los ingresos líquidos del Registrador firmante, en la parte que exceda de dichos límites salariales.

Artículo 13. Regularización salarial.

Cuando la masa salarial no cubra los salarios mínimos y los trienios garantizados, el exceso será a cargo del Registrador. Esto le da derecho a recuperarlo con cargo a la masa salarial en los meses siguientes, respetando siempre los mínimos garantizados, y extinguiéndose este derecho dos veces al año, el 30 de junio y el 31 de diciembre, pudiendo ser modificadas las fechas en cada Registro, atendiendo a sus particulares circunstancias.

Artículo 14. Incapacidad Temporal.

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo derivada de incapacidad temporal, el personal de los Registros percibirá las prestaciones establecidas en la Ley General de la Seguridad Social, sin que por parte del Registrador exista obligación de complementar hasta el total de su salario.

Artículo 15. Supuestos de inaplicación del Convenio Colectivo.

1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de descuelgue se comunicará por el empresario a la representación unitaria o sindical de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos de ausencia de tales representaciones, los trabajadores podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado precepto.

La comunicación deberá hacerse por escrito y en ella se incluirá la documentación que resulte pertinente y justifique su inaplicación.

3. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa.

4. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Paritaria se pronunciará por resolución motivada, en la que, al menos, queden reflejados los hechos. En caso de desacuerdo, cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

5. Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del

Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónomas de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

TÍTULO IV. Tiempo de trabajo y Conciliación de la Vida laboral y familiar

Artículo 16. Jornada de trabajo.

1. La jornada de trabajo será fijada por cada Registro, sin que puedan superarse las 1760 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

2. El horario de trabajo será fijado en cada Registro atendiendo a las necesidades y peculiaridades del servicio.

Artículo 17. Vacaciones.

El personal de los Registros tendrá derecho al disfrute de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas por cada año completo de servicio o proporcionalmente al tiempo trabajado, de los cuales, diez días laborables deberán disfrutarse obligatoriamente de forma consecutiva en el periodo comprendido entre el quince de junio y quince de septiembre. A tal efecto se entenderán como inhábiles los sábados salvo que concurra un servicio de guardia.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el número 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En el ámbito de empresa se podrá convenir un régimen distinto de vacaciones, en función de la distribución y organización del tiempo de trabajo.

El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

Los ingresados con posterioridad a 1 de enero y los que cesen antes de 31 de Diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año a que corresponden. En el supuesto de cese antes de 31 de Diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

Artículo 18. Descanso semanal, Festivos y Permisos.

En materia de descanso semanal, festivos y permisos, se aplicará lo dispuesto en los apartados 1 a 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las mejoras que seguidamente se señalan:

1. Tres días naturales por causa de nacimiento de hijo.
2. Hasta cuatro días por asuntos particulares, tomados día a día y por cada año natural. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.
3. Establecimiento de los días 24 y 31 de diciembre como turno especial de sábados establecido en la disposición adicional primera.

Artículo 19. Descanso por maternidad y paternidad.

El personal de los Registros disfrutará del descanso por maternidad y paternidad en los términos regulados en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Lactancia.

El permiso de lactancia se regulará en los términos contenidos en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Quien ejerza este derecho podrá acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con el Registrador.

Artículo 21. Reducción de jornada por cuidado de Hijos y/o Familiares.

La reducción de jornada prevista para lo supuesto de cuidado de hijos y/o de familiar, se regirá por lo dispuesto en los artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Permisos sin sueldo.

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de treinta días naturales al año, fraccionable en dos períodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

- a) Adopción en el extranjero.
- b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge, padres, madres o hijos.

Artículo 23. Suspensión de contratos.

Las causas de suspensión de contratos de la relación laboral del personal de los Registros, se regirán por los artículos 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes. En los supuestos de suspensión de contratos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Excedencias.

La excedencia en los Registros podrá ser voluntaria o forzosa y se regirá por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la excedencia voluntaria tenga una duración de cuatro a seis meses el trabajador excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 25. Violencia de género.

Los empleados de los Registros reconocidas como víctimas de la violencia de género por resolución administrativa o judicial, además de los derechos que se le reconocen en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tendrán los derechos contenidos en el artículo 40.3, bis del Estatuto de los Trabajadores, sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad.

TÍTULO V. Censo, Subrogación, Traslado y Extinción de la relación laboral

Artículo 26. Censo.

Habida cuenta de la gran trascendencia que la subrogación del personal tiene para la continuidad y estabilidad de los Registros, así como de la importancia que por parte de los Registradores se concede a la promoción profesional de sus empleados, es necesario e imprescindible, para el empleador y su patronal, conocer en todo momento el número, composición y Grupo Profesional de dichos empleados. Por ello, es preciso contar con un censo del personal permanentemente actualizado y al alcance de todos los Registradores.

A tal fin, la APR organizará y gestionará la llevanza del censo de todo el personal al servicio de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España agrupando a dicho personal en función de los Grupos Profesionales. Junto con el nombre, apellidos y DNI de cada empleado, constará el Grupo Profesional al que pertenece así como la fecha de ingreso en el Grupo Profesional y en el Registro.

Para el exacto cumplimiento de lo anterior, cada Registrador remitirá a la APR, por «vía electrónica», los datos necesarios para la confección de dicho censo, así como las alteraciones que se produzcan en su Registro en cuanto a la composición y variaciones en los Grupos de empleados.

La representación legal de los trabajadores, cuando la hubiere, tendrá derecho a acceder a las siguientes cuestiones:

- Relación del número de empleados clasificados por grupos profesionales.
- Fecha de ingreso en el Registro.
- Fecha de ingreso en el Grupo Profesional.
- Grupo Profesional.
- Porcentaje de participación de los grupos IV y V.

Artículo 27. Bolsa de Trabajo.

La APR gestionará una bolsa de trabajo en la sede de la misma y a cargo de personal de la citada asociación.

Esta bolsa de trabajo se nutrirá de empleados de Registros de probada competencia que por cuestiones puntuales del mercado se vean privados de su puesto de trabajo, o quieran trasladarse, así como de aquellas personas que a juicio de la citada asociación reúnan los requisitos suficientes para poder ser contratadas en una oficina registral.

A dicha bolsa de trabajo podrán acudir todos los Registradores, asociados o no, si bien estos últimos deberán satisfacer un canon que se fijará por la APR, por la selección de personal y la gestión de la misma.

La finalidad de esta bolsa es proporcionar a los Registradores un personal con experiencia y cualificado, apto para poder ser operativo desde el momento de su contratación.

Artículo 28. Traslado y subrogación.

El traslado, o cualquier otra causa de cese del Registrador en la titularidad de su Registro, no producirá la extinción de las relaciones laborales existentes en aquel momento, operando la subrogación en ellas del nuevo Titular o Interino, en los términos que se prevén en el presente Convenio.

Los acuerdos o pactos que celebre un Registrador con los respectivos empleados en orden a otro sistema y cuantías retributivos de los previstos en este convenio, así como cualquier incremento o subida de remuneración pactada al margen del mismo, sólo producirán efectos entre las partes y no obligarán en ningún caso y bajo ningún concepto a los posteriores Registradores interinos o titulares.

A tal efecto, se acompañará al Acta de Toma de Posesión y Cese un documento expedido por la APR, en el que constarán las relaciones laborales existentes en ese Registro y que deberá ser firmado por ambos Registradores, y de existir, por la representación legal de los trabajadores. La firma de dicho anexo implicará conformidad y subrogación plena en las relaciones laborales en él comprendidas, a excepción de lo dispuesto en el párrafo anterior.

Artículo 29. Traslados obligatorios por movilidad geográfica.

En caso de división de un Registro en varios, por efecto de nueva demarcación establecida por el Ministerio de Justicia, o por cualquier otra causa que conlleve la creación de otro u otros Registros, con o sin traslado de capitalidad, la adscripción de sus empleados a uno u otro no supondrá extinción de la relación laboral y se efectuará de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1.º Los registradores titulares de la oficina u oficinas afectadas determinarán el número de empleados que precisa cada una de las oficinas resultantes de la división, de acuerdo con sus necesidades. De tal determinación se dará traslado a los representantes de los trabajadores de la oficina, si los hubiere, o a los propios trabajadores, con una antelación de 30 días.
- 2.º Si los registradores titulares de la oficina y el personal afectado por la división alcanzaran un acuerdo unánime en la distribución del personal entre las oficinas, se estará a tal acuerdo.
- 3.º En defecto de acuerdo, el conflicto será sometido con carácter vinculante a la Comisión Paritaria del presente Convenio que resolverá, aplicando los siguientes criterios:
 - a) Subrogación empresarial del personal del Registro matriz, en los términos fijados en los apartados b) y c).
 - b) Distribución proporcional de los trabajadores en función de su pertenencia al Grupo Profesional.
 - c) Distribución proporcional de los trabajadores en función del volumen de trabajo.

Artículo 30. Traslado voluntario del trabajador.

Para cubrir un puesto de trabajo vacante de un determinado Grupo Profesional, el registrador podrá contratar a un trabajador del mismo Grupo Profesional que en ese momento estuviera en activo en otro registro distinto. En tal caso se considerará que el trabajador accede al nuevo puesto por vía de traslado, a los solos efectos de conservar su Grupo Profesional y antigüedad, de acuerdo con lo pactado en el convenio. El traslado del empleado requerirá la conformidad del registrador que le contrata y del propio trabajador, que deberá constar por escrito.

Dado que la contratación del trabajador tiene carácter voluntario, el empleado no tendrá derecho alguno a compensación por gastos, incluso cuando la incorporación al nuevo registro implique cambio de domicilio.

Artículo 31. Jubilación.

Se producirá la jubilación con carácter voluntario cuando el empleado del Registro alcance la edad legal de jubilación, prevista en la normativa vigente en cada momento, siempre y cuando tenga cubierto el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación. En caso de no tener cubierto este período mínimo, podrá continuar trabajando hasta cumplir este requisito.

Artículo 32. Extinción de la relación laboral.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la relación laboral entre el Registrador y su personal se extinguirá por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Cualquiera que sea la causa motivadora del despido y su calificación, las indemnizaciones abonadas a los trabajadores se imputarán en el concepto de gastos del Registro, salvo acuerdo en otro sentido adoptado por convenio de empresa.

TÍTULO VI. Infracciones y Sanciones

Artículo 33. Procedimiento sancionador.

Las sanciones por faltas leves serán impuestas por el Registrador sin necesidad de expediente disciplinario bastando la comunicación escrita al interesado.

Para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será preciso instruir expediente disciplinario conforme al siguiente procedimiento:

- a) La apertura del expediente disciplinario al trabajador se iniciará mediante la notificación escrita al mismo del pliego de cargos, en el que se expresarán los hechos constitutivos de la presunta falta y su fecha.
- b) El trabajador, en el plazo de cinco días hábiles contados desde la recepción de la notificación, podrá presentar las alegaciones que estime pertinentes por medio de escrito dirigido al Registrador. Transcurrido dicho plazo, habiéndose o no presentado las alegaciones, el Registrador comunicará al trabajador la resolución que en definitiva adopte en un plazo máximo de siete días naturales. La finalización del expediente disciplinario se producirá en el momento de la recepción efectiva de dicha comunicación por el trabajador.
- c) En el supuesto de que el trabajador expedientado tenga la condición de representante legal de los trabajadores, deberá ser oído el comité de empresa o los restantes delegados de personal, en los términos previstos en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores.
- d) En todos los casos de comisión de faltas graves y muy graves, será preceptivo que se dé conocimiento de los hechos, mediante comunicación escrita y en los mismos plazos que para el trabajador, a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo. En caso de conocimiento por parte de la empresa de afiliación sindical por parte del trabajador, el Registrador tendrá obligación de comunicarlo a su organización sindical.

Artículo 34. Suspensión cautelar de empleo.

Cuando la falta pueda ser considerada como muy grave, el Registrador podrá acordar la suspensión de empleo del trabajador expedientado hasta la finalización del expediente disciplinario.

Artículo 35. Prescripción de las infracciones.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que el Registrador tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos desde la apertura hasta la finalización del expediente disciplinario.

Artículo 36. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los empleados de los Registros, se clasifican, atendida su importancia, trascendencia y grado de culpabilidad, en faltas leves, faltas graves y faltas muy graves.

Artículo 37. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

- 1.º Atención al público y compañeros sin la corrección y diligencia debidas
- 2.º Retraso y negligencia en el cumplimiento de las tareas y deberes, siempre y cuando no se deriven perjuicios graves.
- 3.º Incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada, hasta 3 días al mes.
- 4.º La falta de puntualidad no justificada hasta 3 veces al mes.
- 5.º Los errores en el desempeño del trabajo, siempre que no afecten a la normal marcha del trabajo o no se deriven perjuicios graves.
- 6.º La falta de aseo y de limpieza personal.

Artículo 38. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- 1.º La falta de disciplina en el cumplimiento de los deberes.
- 2.º Las ofensas verbales o físicas a superiores o a compañeros.
- 3.º El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o la negligencia de la que se deriven perjuicios graves.
- 4.º La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 5.º La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- 6.º El incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada durante más de 3 y menos de 10 días al mes.
- 7.º Los errores en el desempeño del trabajo, cuando afecten a la normal marcha del trabajo, siempre que no se deban a la ineptitud sobrevenida o falta de adaptación al puesto no exigible conforme al artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.
- 8.º La falta de puntualidad no justificada más de 3 y menos de 10 veces al mes.
- 9.º El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- 10.º La negligencia en la custodia del material propio del Registro.
- 11.º La reiterada falta de aseo y de limpieza.
- 12.º El empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral contraviniendo las instrucciones del Registrador.
- 13.º El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y de protección de datos de carácter personal.
- 14.º La reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción por las mismas.

Artículo 39. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

- 1.º El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como, cualquier conducta constitutiva de delito.
- 2.º La trasgresión de la buen fe contractual.
- 3.º La negligencia en la custodia de documentos o fondos o su apropiación o utilización indebidas.
- 4.º La manifiesta insubordinación al Registrador.
- 5.º La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante 3 o más días al mes.
- 6.º La falta reiterada de puntualidad, no justificada, durante 10 ó más días al mes, o durante más de 20 días al trimestre.
- 7.º La aceptación de remuneración o ventaja de cualquier tipo de personas interesadas en el despacho de documentos y por esta razón.
- 8.º El quebrantamiento del secreto profesional.
- 9.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

10.º La simulación de enfermedad o accidente.

11.º El retraso y negligencia en el cumplimiento de las tareas y deberes así como los errores en el desempeño del trabajo de los que se deriven perjuicios graves.

12.º La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeña.

13.º El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso moral, sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

14.º El acoso laboral.

15.º La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

16.º Utilización de los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico.

17.º La obstaculización del ejercicio de libertades públicas y derechos sindicales, como los de expresión, reunión, manifestación y huelga.

18.º La tolerancia de los superiores respecto a otras faltas de los subordinados.

19.º El uso de información privilegiada como consecuencia del desempeño del trabajo en el Registro con fines personales, particulares o para terceros, con o sin ánimo de lucro, será sancionado con despido inmediato.

20.º El ejercicio de las profesiones de Abogado, Procurador de los Tribunales, Gestor, Perito Tasador y cualesquiera otras análogas, siempre que conlleve e implique el uso de información privilegiada obtenida por el desarrollo de las funciones propias del Registro, será sancionado con despido inmediato.

21.º La reincidencia en la comisión de faltas graves, dentro de un período de seis meses, cuando haya mediado sanción por las mismas.

Artículo 40. Sanciones

Las sanciones correspondientes a las faltas cometidas serán:

A) Para las faltas leves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días, calculándose proporcionalmente el salario de los empleados de los grupos IV y V.

B) Para las faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días, calculándose proporcionalmente el salario de los empleados de los grupos IV y V.

C) Para las faltas muy graves:

1.º Suspensión de empleo y sueldo de 21 días a 60 días, calculándose proporcionalmente el salario de los empleados de los grupos IV y V.

2.º Despido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el momento que se comuniquen sin perjuicio del derecho que le corresponda a la persona sancionada a reclamar ante la jurisdicción competente.

Los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, serán informados de las sanciones graves y muy graves que se impongan por el Registrador.

TÍTULO VII. Comisión Paritaria

Artículo 41. Funciones.

La Comisión Paritaria tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones de este Convenio, así como el control y seguimiento de la aplicación del mismo.

En consecuencia, las partes firmantes del Convenio se comprometen a que las situaciones litigiosas que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, previamente al planteamiento del conflicto colectivo, serán sometidas a la Comisión Paritaria.

Tendrá además cualesquiera otras funciones que resulten de las normas legales vigentes o que se establezcan en lo sucesivo y se refieran a la interpretación, cumplimiento o ejecución de este Convenio.

Artículo 42. Composición.

La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, de los cuales, tres serán designados por la APR y los tres restantes serán elegidos por la representación legal de los trabajadores firmantes del presente convenio. Cada miembro tendrá un voto que podrá delegar por escrito en otro miembro de su misma representación. La APR podrá designar únicamente dos miembros con tres votos.

La Comisión quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación en el «BOE» del presente Convenio. En la primera reunión se dotará a la misma de un Reglamento de Funcionamiento.

La Comisión nombrará en su seno un Presidente y un Secretario que no podrán pertenecer a la misma organización. Los cargos tendrán la duración de la vigencia del Convenio y rotarán entre ambas representaciones.

Artículo 43. Funcionamiento.

La Comisión vendrá obligada a reunirse, como mínimo, una vez al año, y a petición de cualquiera de las partes, siempre que existan causas fundadas y suficientes y previa convocatoria.

Las convocatorias se realizarán por el Presidente por escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como el orden del día a tratar y serán remitidas a cada miembro con un plazo de antelación de 10 días a la fecha de celebración. La Comisión podrá constituirse y adoptar acuerdos cuando estén presentes, al menos, dos miembros de cada parte (patronal y sindical). Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada grupo, en la forma que determine el reglamento.

El domicilio de la Comisión Paritaria será el de la Asociación Profesional de los Registradores. Dicha comisión será atendida por el personal de la APR y se financiará con cargo a las cuotas que satisfagan todos los Registradores.

Artículo 44. Resoluciones.

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

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

No podrán intervenir en la deliberación y votación los miembros que sean parte interesada en las cuestiones sometidas a debate.

Transcurrido dicho plazo sin resolución expresa, se dará el trámite por cumplido y quedará expedito el derecho de las partes a acudir a la jurisdicción competente.

TÍTULO VIII. Seguridad, salud laboral e igualdad

Artículo 45. Seguridad y salud laboral.

1. Derecho a la protección de la integridad en el trabajo.

Los trabajadores de los Registros de la Propiedad y Mercantiles de España tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física, psíquica y moral y, en consecuencia, a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

En este sentido los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España y sus empleados se obligan 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 del artículo 19 del Estatuto de Trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

A estos efectos, como complementarias de las normas anteriormente citadas, se entiende que son normativa específica para el sector de los Registros de la Propiedad y Mercantiles de España las siguientes:

El Real Decreto 486/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, o aquella que la desarrolle o modifique.

El Real Decreto 488/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, o aquella que la desarrolle o modifique.

Junto con la normativa anterior, serán consideradas, también, las recomendaciones contenidas en:

- La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo
- La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

2. Políticas de prevención.

Asimismo los trabajadores de los Registros de la Propiedad y Mercantiles de España tienen el derecho a participar en la formulación de la política de prevención de sus respectivos centros de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de las mismas, en los términos establecidos en el artículo 34 de la citada Ley 31/1995.

La representación de la parte empresarial estará obligada a impartir a su cargo cursos y conferencias de formación en prevención de riesgos laborales, en los términos previstos por el artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Prevención del acoso.

Conscientes de la necesidad de prevenir y combatir el acoso laboral en las oficinas registrales, las partes firmantes del II Convenio Colectivo se comprometen a elaborar en el plazo máximo de tres meses, desde la entrada en vigor de dicho Convenio Colectivo, un protocolo para la prevención del acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades: moral, sexual y/o por razón de sexo, en los Registros de la Propiedad y Mercantiles de España, y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en el sector.

4. Igualdad.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que tiene por objeto principal, garantizar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

TÍTULO IX. Derecho supletorio

Artículo 46. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación laboral vigente.

Disposición Transitoria Primera. Integración de los Auxiliares de 1ª y 2ª en el Grupo IV.

Con efectos del próximo 1 de enero de 2014, los Auxiliares de 1ª y 2ª se integrarán en el Grupo IV (auxiliares). Los Auxiliares de 2ª habrán de superar un curso de formación de carácter obligatorio, que se llevará a cabo en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 20 de diciembre de 2013, a través de los correspondientes Decanatos. La negativa a realizar los citados cursos se sancionará como falta grave.

Durante el primer año, los Auxiliares 2ª que se hayan integrado en el Grupo IV, percibirán en concepto de remuneración (incluida la participación) un importe equivalente al salario percibido en el año anterior, respetando los límites salariales del artículo 12 de este convenio.

Disposición transitoria segunda. Cómputo de la antigüedad del grupo IV.

La antigüedad en el Grupo IV (auxiliares) se computará para los antiguos Auxiliares 2ª, desde el uno de enero de dos mil catorce y para los antiguos Auxiliares 1ª, desde la fecha en que adquirieron dicha categoría.

Disposición Transitoria Tercera. Pruebas de acceso ordinarias.

Las pruebas de acceso de carácter ordinario, para promocionar a los Grupo IV (auxiliares) y Grupo V (oficiales), se realizarán cada 2 años, siendo el primer examen en el mes de noviembre de 2014 salvo imposibilidad técnica, en cuyo caso sería en noviembre de 2015.

Disposición transitoria cuarta. Personal sin titulación para acceso a Grupo IV.

Los empleados de los Registros que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio no tengan la titulación suficiente para acceder al Grupo IV (auxiliares), se integrarán en el Grupo Profesional I, percibiendo su remuneración salarial de acuerdo con los límites salariales establecidos en el artículo 12, hasta la extinción de su relación laboral.

Disposición transitoria quinta. Equiparación de Títulos.

Para aquellos empleados de los Registros que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, ostenten el Título de BUP o equivalente, se les equipará al Bachillerato o equivalente, a los efectos de poder acceder a las pruebas de promoción al Grupo Superior.

Disposición adicional primera. Guardias de los sábados y del 24 y 31 de diciembre.

La mañana de los sábados y del 24 y 31 de diciembre tendrá la consideración, en el presente convenio, de servicios especiales de guardia, que serán atendidos por el número de trabajadores que sean necesarios para la correcta prestación del servicio, atendiendo al volumen del Registro y a las necesidades organizativas y productivas de la actividad. Los turnos se realizarán de forma rotatoria entre todos los trabajadores y serán conocidos por los empleados con una antelación mínima de 15 días. El tiempo de trabajo utilizado para la realización de estas guardias será compensado por su equivalente en tiempo de descanso para el trabajador o trabajadores afectados y será fijado de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la actividad, y siempre dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

Para el supuesto de que se publicara una norma de rango superior sobre la regulación de las guardias de los sábados en los Registros de la Propiedad y Mercantiles de España, lo dispuesto en la presente disposición adicional quedará derogada, por lo dispuesto en aquélla.

Disposición adicional segunda. Prórroga de Vigencia.

Desde el 1 de julio de 2013, -fecha de la firma del presente convenio- y hasta la fecha de su publicación en el «BOE», se entenderá prorrogado el I Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España. Y para el supuesto de que a fecha 31 de diciembre de 2013 no se hubiera publicado el presente convenio en el «BOE», dicho I Convenio Colectivo perderá su vigencia.

Para el caso que la Dirección General de Empleo rechace la inscripción del presente Convenio se entenderá prorrogado el I Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, durante el trámite de subsanación.

ANEXO. Promoción profesionales

La APR organizará cada dos años los exámenes para la promoción del personal. Estos exámenes tendrán lugar en el mes de noviembre. El examen será único para cada Grupo Profesional y para toda España. Se realizará con carácter presencial en la sede que previamente se determine para cada Comunidad Autónoma, y su corrección se llevará a cabo por un Tribunal único con sede en Madrid. Dicho Tribunal estará formado por los Registradores designados por la APR y por un Secretario designado por la representación sindical firmante del Convenio.

A efectos de la realización de los exámenes, la APR comunicará a las organizaciones sindicales firmantes con al menos tres meses de antelación, la fecha, el lugar de la celebración de los exámenes y las normas que lo regulen para que puedan designar al secretario que formará parte del Tribunal corrector.

Con quince meses de antelación a la fecha en que se vayan a realizar los exámenes la APR comunicará a todo el personal de los Registros así como a las organizaciones sindicales, los programas y los textos, así como el tipo de examen que se llevará a efecto.

Para facilitar la preparación de los exámenes la APR organizará telemáticamente, o bien a distancia, los cursos preparatorios de dicho examen mediante los textos para los distintos Grupos que prepare dicha asociación y del que tendrán puntual conocimiento las organizaciones sindicales firmantes.

La materia a impartir en dichos cursos comprenderá Registro de la Propiedad, Mercantil, de Bienes Muebles y Oficina Liquidadora, así como cualquier otra materia cuyo conocimiento sea necesario para el desempeño de las funciones actualmente encomendadas o que se puedan encomendar en un futuro a los Registros.

Los empleados del Grupo II tendrán como límite tres convocatorias para obtener el ascenso al Grupo IV.

Los exámenes constarán de una parte teórica y una parte práctica.

Para sufragar los gastos ocasionados por los exámenes los examinandos y todos los registradores satisfarán la cuota necesaria para hacer frente a dichos gastos, cuota que será devuelta cuando el examinando no pueda realizar el examen por causa justificada a criterio del Tribunal. Dicha cuota será fijada por la APR en función de los gastos de organización y montaje de las sedes materiales donde se celebrarán las pruebas, así como del número de examinandos.

Una vez superadas las pruebas oportunas y, obtenido el ascenso al correspondiente Grupo Profesional, los efectos derivados de dicha promoción comenzarán a partir del mes de enero siguiente a la celebración del examen.

A los exámenes podrá concurrir todo empleado que lo desee siempre y cuando cumpla con los requisitos fijados para la promoción al correspondiente grupo según convenio, y que en los últimos seis meses anteriores a la fecha de la convocatoria no haya sido objeto de sanción por falta muy grave.

Anunciada la celebración de las pruebas los interesados deberán presentar la documentación que les posibilite a celebrarlas en el plazo máximo de dos meses. La APR publicará la lista definitiva de admitidos

a examen con al menos tres meses de antelación, sin perjuicio de que los defectos formales que se observen en la documentación presentada se comuniquen a los interesados para su posible subsanación antes de dicha fecha.

Formación continuada

La APR se compromete a realizar al menos una vez al año cursos de formación continuada o reciclaje para los empleados que ostenten el Grupo de Auxiliar y Oficial y cuyo contenido consistirá en materias relacionadas directamente con la oficina registral, tales como informática, gestión documental, idiomas, contabilidad, así como cualesquiera otros que se consideren necesarios para el adecuado funcionamiento del servicio público encomendado a los Registradores. A tal fin la APR comunicará a las organizaciones sindicales la naturaleza, duración y modo de impartirlo.

En este sentido, la APR organizará la celebración de estos cursos bien directamente, o bien a través de las distintas plataformas y/o centros educativos con los que establezca los oportunos convenios al efecto.

Para la realización de estos cursos la APR podrá ser auxiliada por Oficiales y Auxiliares de los Registros que, por su especial dedicación y cualificación quieran participar en esta tarea formativa.

Las organizaciones sindicales firmantes gestionarán su acción formativa con arreglo a lo previsto en el RD 395/2007 de 23 de marzo.

Son partes firmantes de este convenio:

Por la parte empresarial:

En representación de la Asociación Profesional de Registradores (APR): D.^a Carmen Gómez-Meana Crespo, D. José Manuel Alonso Ureba, D. José Antonio Utrera-Molina Gómez y D. Vicente Carbonell Serrano y D.^a Zaida Rodríguez Rivera, en calidad de letrada asesora.

Por la parte social:

En representación del Sindicato Independiente de Oficiales y Auxiliares de los Registros de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles de España (SIOYA/CSI-F): D. Lucio Matía Paredes, D. Carlos Moreno López, D. José Antonio de la Herran Vidaurrazaga, D. Felipe Colmenarejo del Valle y D. Pedro Poves Oñate, este último en calidad de letrado asesor.

En representación del Sindicat dels Empleats dels Registres de la Propietat i Mercantils de Catalunya (SRC/CSI-F): D. Jordi Maldonado Dot y D. Agustí Ayats Dabau.