

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

7396 *Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de los Registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar (código de convenio 99007765011993), que ha sido suscrito el 18 de diciembre de 2024, y finalmente subsanado mediante acta de 17 de marzo de 2025, de una parte por la Asociación Profesional de Registradores (APR), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las organizaciones sindicales CSIF y SRE, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 31 de marzo de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IV CONVENIO COLECTIVO DE LOS REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD, MERCANTILES Y DE BIENES MUEBLES Y SU PERSONAL AUXILIAR

PREÁMBULO

Desde que el Decreto de 18 de mayo de 1934 creara por su artículo Tercero el Cuerpo de Oficiales y Auxiliares de los Registros de la Propiedad, la vertebración jurídica de las relaciones entre los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar ha sido objeto de profundas modificaciones. En un principio los trabajadores y trabajadoras de los registradores 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 recogió en el Reglamento Hipotecario de 1947 y en el Reglamento Orgánico del personal auxiliar (ROCOA), que se mantuvo hasta 1990.

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 del personal de los registros al entender que, si bien los registradores de la propiedad y mercantiles son funcionarios públicos, las relaciones laborales con las personas empleadas son jurídico-privadas, pues el registrador es el único responsable del servicio público que le

ha sido encomendado. 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, al amparo del Estatuto de los Trabajadores.

En 1992, las organizaciones sindicales más representativas del sector y la Asociación Profesional de Registradores firmaron el I Convenio colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles, que durante su vigencia fue un instrumento eficaz para la resolución de los conflictos jurídico-laborales. Tras un periodo de vigencia de dicho convenio extremadamente prolongado –veintiún años, dieciocho de ellos de ultraactividad–, en la última década se suscribieron dos nuevos convenios colectivos sectoriales, con los que se procuraba adaptarse a las circunstancias de cada momento.

Así, por ejemplo, el II Convenio colectivo (2013) trató de superar la peor crisis económica a la que se ha enfrentado el ámbito de los registros, estableciendo salarios mínimos -inexistentes hasta entonces-, reorganizando el sistema de participación y salvaguardando en todo momento el empleo en el sector, al tiempo que procuraba la paz social. Por su parte, el III Convenio colectivo (2020) renovó determinados aspectos del anterior Convenio que habían devenido ineficaces, al tiempo que mantenía las señas de identidad de los anteriores acuerdos.

Con el IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar, las organizaciones firmantes pretenden conservar la esencia del sistema retributivo implantado con el II Convenio, en el que el salario se compone de una parte fija y otra variable, si bien se introducen dos importantes novedades. Por una parte, los salarios fijos tendrán como punto de referencia el Salario Mínimo Interprofesional, de manera que la modificación de este último por decreto gubernamental implicará el aumento de la cuantía del salario mínimo convencional en todos los grupos profesionales; y, en caso de que no se produzca subida del SMI, se prevé una subida compensatoria del 0,5 %, con carácter retroactivo y sin que en ningún caso opere la compensación o absorción del Estatuto de los Trabajadores. Por otra parte, y en lo que atañe al salario variable, el Convenio mantiene el tradicional sistema de participación, si bien la masa salarial de la mayor parte de los registros españoles aumentará progresivamente durante la vigencia del convenio para homogeneizarla finalmente con la del resto de las oficinas registrales.

El nuevo texto convencional subraya la importancia de la promoción profesional como uno de los pilares del sector. Se garantiza el derecho a la promoción de las personas trabajadoras mediante un sistema de exámenes igual para todos los examinandos, con un procedimiento de corrección en el que prima el anonimato y la objetividad. El IV Convenio recoge determinadas novedades en la promoción (exámenes teóricos y prácticos, diferente valoración de cada especialidad) que, sin embargo, no alteran en esencia la manera en que venían celebrándose en las últimas convocatorias.

En materia de teletrabajo el convenio desarrolla las previsiones recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, creando un canon compensatorio por los gastos que origine, previendo el derecho de desconexión digital y señalando periodos de preaviso para el inicio y fin de la actividad, siempre en el marco de la voluntariedad que dicha Ley establece tanto para la parte empresarial como para las personas trabajadoras.

El nuevo texto convencional recoge la normativa más reciente para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y adapta el anterior convenio a las novedades relativas a la conciliación de vida laboral y familiar, e incluso mejora dicha normativa añadiendo horas a los permisos médicos y aumentando en dos meses más las excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo.

Finalmente, los firmantes del IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar desean dotar al nuevo texto convencional de la estabilidad imprescindible para la era digital en la que entran los registros españoles, por lo que el convenio alcanzado tendrá una duración de ocho años, periodo necesario y suficiente para afrontar los nuevos retos del sector.

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 IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar, de una parte, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) y el Sindicato de Registros de España (SRE), y de otra 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 y las registradoras de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles (en adelante registradores) y su personal. Se incluye en esta regulación el Registro de Bienes Muebles Central.

2. El presente convenio no será de aplicación al personal empleado de los registradores del Registro Mercantil Central.

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, mercantiles y de bienes muebles de España y para su personal auxiliar.

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.

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, los firmantes del presente convenio colectivo se comprometen en la defensa del marco sectorial a que los convenios o acuerdos colectivos de empresa respeten lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, 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 III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar.

El IV Convenio entrará en vigor en todo caso el día 1 de enero de 2025 y tendrá una duración de ocho años, finalizando su vigencia, el 31 de diciembre de 2032.

El IV Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos a contar desde su finalización, a no ser que se denuncie por cualquiera de las partes en el período comprendido entre el 30 de abril y el 31 de octubre de 2032 o de las mismas fechas del año correspondiente 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 período de negociación. Si no se alcanzase acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

En lo relativo a los procedimientos de mediación y arbitraje se estará a lo establecido en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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 y períodos de prueba.*

1. El ingreso inicial en cualquier registro de la propiedad, mercantil y de bienes muebles de España, se realizará mediante el acceso a los grupos I (subalterno), II (personal administrativo) y III (especialistas), sin perjuicio de aquellas personas trabajadoras que, por sus funciones, hayan de pertenecer al grupo 0 (personal de servicios). Se permitirá el ingreso en un registro en los grupos IV y V siempre que previamente se hayan superado 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.

Grupo I (subalterno): Tener terminada la enseñanza obligatoria.

Grupo 0 (personal de servicios): Sin cualificación específica.

2. Se establecen los siguientes períodos de prueba:

- a) Personal habilitado para los grupos III, IV y V: Hasta un máximo de tres meses.
- b) Restante personal: Hasta un máximo de dos meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

La resolución a instancia de la parte empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

Artículo 7. *Grupos Profesionales.*

Los grupos profesionales en los registros de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles de España se clasificarán de la siguiente forma:

Grupo V (oficiales): Aquel personal que, habilitado por el título correspondiente, posea 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.

El registrador, a su elección, podrá nombrar primeros oficiales, que serán aquellos oficiales de confianza que, siguiendo instrucciones directas del registrador, coordinarán las distintas áreas de trabajo del registro y velarán por 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. Este nombramiento es un puesto de confianza de libre designación y cese, que en modo alguno tendrá carácter consolidable. Así mismo, el oficial designado podrá renunciar libremente a dicho cargo.

Grupo IV (auxiliares): Aquel personal que, habilitado por el título correspondiente, posea conocimientos jurídicos básicos, técnicos y prácticos, suficientes para realizar todas las funciones del registro que no revistan especial complejidad jurídica, bajo la dirección y supervisión del registrador.

En el caso de que no existan oficiales en el registro, o cuando todos ellos hayan rechazado o renunciado al cargo de primer oficial, y si el registrador estimara necesaria la existencia de personal que lleve a cabo las funciones encomendadas a los primeros oficiales, podrá nombrar a auxiliares al efecto, siendo una figura análoga a la de primer oficial y, por tanto, siéndole de aplicación los mismos criterios establecidos para ésta, según constan descritos en el apartado anterior.

En los registros mercantiles y/o de bienes muebles a cargo de dos o más registradores, y dentro de los grupos IV y V, podrán crearse distintos niveles atendiendo a las particulares circunstancias de cada oficina, y siempre a elección de los registradores, de acuerdo con la disposición adicional sexta.

Grupo III (especialistas): Aquel personal que tenga una preparación específica y una cualificación técnica necesaria para desempeñar, dentro del registro, funciones no jurídicas y distintas a las del resto de grupos, pero necesarias para el correcto funcionamiento del registro, tales como contabilidad, informática o recursos humanos.

Grupo II (personal administrativo): Aquel personal del registro, no incluido en los grupos anteriores, que realicen actividades administrativas y registrales básicas, contratado al amparo de cualquier modalidad contractual admitida en Derecho. Dada la finalidad y la necesidad de la cualificación profesional dentro de las funciones encomendadas y que se pudieran encomendar a los registros de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles de España, el personal de este grupo podrá

promocionar al grupo IV, superando para ello las pruebas establecidas en el artículo 8 del presente convenio.

Grupo I (subalterno): Aquel personal cuyo trabajo no requiera aptitudes técnicas y que desempeñe funciones accesorias y de apoyo, pero de modo directo o indirecto, estén relacionadas con la función propia del registro. El personal incluido en este grupo podrá promocionar al grupo II si durante la vigencia de su contrato acredita los requisitos exigidos para el acceso al grupo II.

Grupo 0 (personal de servicios): Aquel personal que realice tareas de servicios, tales como el mantenimiento, la limpieza o el control de acceso a la oficina. En ningún caso se integrarán en este grupo aquellas personas trabajadoras que realicen cualquier tipo de tarea relacionada directa o indirectamente con las funciones inherentes a la actividad registral y de gestión propias de la oficina.

Todos los costes derivados del personal perteneciente a este grupo serán considerados gastos necesarios para el ejercicio de la actividad profesional, y por ello se imputarán a tal concepto.

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

2. Con tal fin, se creará una Comisión de Formación constituida por cuatro representantes sindicales y cuatro representantes de la patronal firmante, que velará por el efectivo cumplimiento de la obligación de formación continuada, pudiendo proponer y preparar cursos o jornadas formativas, para lo cual realizarán una propuesta completa que elevarán al Consejo de la APR que deberá aprobarla por mayoría. La citada Comisión se constituirá antes del 1 de abril de 2025 y se renovará anualmente. El número de integrantes de la parte social de la Comisión atenderá a la representatividad y proporcionalidad de los sindicatos firmantes del convenio. Las formas de elección de los integrantes de la Comisión se regularán internamente por la APR y por las organizaciones sindicales firmantes. La Comisión podrá estar auxiliada en todo momento por técnicos en formación que propongan las partes y se aprueben por unanimidad en el seno de la misma, todo ello al amparo y supervisión de la APR.

3. Con independencia de la formación anterior, 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.

4. 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 simultáneamente en las diferentes sedes, y participarán en la corrección de las mismas las personas trabajadoras pertenecientes al grupo V. Todo ello se llevará a cabo en los términos expuestos en el anexo de este convenio.

5. El personal administrativo podrá presentarse a las pruebas de ascenso para promocionar al grupo IV una vez que hayan cumplido cinco años ininterrumpidos de prestación de servicios como personal administrativo. Para aquellos integrantes del grupo II que ostenten la titulación de licenciados en derecho o grado en derecho, el anterior plazo se reducirá a tres años.

Por su parte, 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. Para aquellos auxiliares que ostenten la titulación de licenciados en derecho o grado en derecho, el anterior plazo se reducirá a tres años.

En ambos casos se entenderá que cumplen el requisito de antigüedad todas aquellas personas trabajadoras que cumplan el plazo de antigüedad de cinco y tres años respectivamente durante el año natural de la convocatoria correspondiente.

Para el cómputo de los plazos anteriores, no se considerará interrumpida la prestación de servicios en los supuestos de suspensión de la relación laboral, a excepción de la excedencia voluntaria de período superior a ocho meses.

6. 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 personas trabajadoras y del treinta y ocho y medio por ciento en los demás casos, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria primera. A estos efectos se tendrá en cuenta el número total de personas trabajadoras de alta en la Seguridad Social del registro, con la excepción de las personas trabajadoras del grupo 0.

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, las de la Comisión Paritaria regulada en este convenio y la cuota mínima de autónomos, caso de ser obligatoria. Igualmente se imputarán a tal concepto de gastos los costes derivados del personal perteneciente al grupo 0 (personal de servicios) según lo establecido en el artículo 7 del presente convenio. También se imputarán en concepto de gastos las indemnizaciones por despido en los términos previstos en el artículo 32 de este convenio.

Para determinar los beneficios líquidos del registrador se aplicará el criterio de caja a mes completo, esto es, se tendrá en cuenta solo los ingresos realmente percibidos y no los devengados. El cierre de cada periodo mensual se producirá el último día del mes inclusive.

Las cantidades que, según el criterio de caja, correspondan a la participación de las personas trabajadoras de los grupos IV y V fijada en el artículo 11, se distribuirán entre aquellas personas trabajadoras de dichos grupos que en el momento del cobro no se encuentren afectas a una situación de suspensión de la relación laboral por cualquier motivo.

Las cantidades devengadas durante la titularidad o interinidad de un registrador cuyo cobro se produzca después de su cese, se distribuirán en la forma determinada en este convenio entre las personas trabajadoras de los grupos IV y V que permanezcan en plantilla en el momento del cobro, con arreglo a la participación que tuvieran asignada a la fecha del cese del registrador. No participarán del mismo las personas trabajadoras que en el momento del cobro se encuentren en situación de excedencia voluntaria.

En aquellos supuestos en los que coinciden un registrador saliente y uno entrante dentro del mismo mes, se contemplarán dos masas salariales distintas, cada una con su propio tratamiento independiente: cada registrador abonará los salarios mínimos y los trienios del artículo 10 en proporción al tiempo que permanezca al frente de la oficina, pero los ingresos correspondientes al apartado de participación del artículo 11 se abonarán en función de los beneficios generados en dicho periodo, sin perjuicio de la aplicación de la regularización prevista en el artículo 13 siguiente.

Artículo 9 bis. Registros agrupados.

Los registros resultantes de una demarcación que se estructuren en registros-matriz y registros-buzón y que estén a cargo de un mismo titular, tendrán la consideración de un único registro a los efectos del Título III del presente convenio.

Los gastos ocasionados por los desplazamientos de las personas trabajadoras entre ambas oficinas se imputarán al capítulo de gastos.

Artículo 10. Salarios mínimos y trienios garantizados.

Cada registrador estará obligado a satisfacer cada mes 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:

Grupos	Salario mensual – Euros	Anual – Euros
GRUPO V OFICIAL.	1.552,33	18.628
GRUPO IV AUXILIAR.	1.393,33	16.720
GRUPO III ESPECIALISTA.	1.384,33	16.612
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO.	1.381,33	16.576
GRUPO I SUBALTERNO.	1.381,33	16.576
GRUPO 0.	1.381,33	16.576

Los salarios mínimos mensuales reflejados en esta tabla ya incluyen la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

Los salarios mínimos garantizados para los grupos 0, I y II serán inicialmente los establecidos por el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) aprobado por el Gobierno. Cuando se produzcan subidas del SMI, el salario mínimo garantizado para los grupos III, IV, y V se verá incrementado de manera automática en la misma cantidad que lo haga dicho SMI. No operará la compensación y absorción del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores para ninguna de estas subidas.

En el caso de no producirse subida del SMI en algún año de vigencia del convenio, prórrogas o en su caso ultraactividad, se aplicará una subida automática del 0,5 por ciento a todos los grupos respecto al salario mínimo garantizado para cada grupo existente en ese momento y desde el mes de enero, y sin que opere la compensación y absorción del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

10.2 Antigüedad.

En concepto de antigüedad y para cada grupo profesional, cada persona trabajadora percibirá los siguientes trienios de acuerdo con el grupo profesional al que pertenezca en el momento de su cobro:

- Grupo V (oficiales): 30 euros por trienio.
- Grupo IV (auxiliares): 20 euros por trienio.
- Grupo III (especialistas): 20 euros por trienio.
- Grupo II (personal administrativo): 12 euros por trienio.
- Grupo I (subalterno): 12 euros por trienio.
- Grupo 0 (personal de servicios): 12 euros por trienio.

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, las personas trabajadoras pertenecientes a estos dos últimos grupos (auxiliares y oficiales), de existir remanente de la masa salarial, tendrán derecho a percibir un salario variable por el importe de dicho remanente, que se distribuirá en tres bloques: participación mínima, participación objetiva y participación de libre distribución por el registrador. Se exceptúan de esta regla los registros mercantiles y/o de bienes muebles que estén a cargo de dos o más registradores y que hayan optado por la distribución de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional sexta establecida en este convenio.

La participación mínima consistirá en un 25 % de la participación. Para su cálculo, se dividirá dicho 25 % entre el número total de personas trabajadoras pertenecientes a los grupos IV y V, de modo que los oficiales percibirán la cantidad resultante de dicha división y los auxiliares un 75 %, pasando la cantidad que sobre a integrar parte de la participación objetiva.

La participación objetiva consistirá en otro 25 % de la participación más la cantidad que haya sobrado de la participación mínima, y se distribuirá con arreglo a criterios objetivos en función de la titulación, experiencia y/o cargo de cada una de las personas trabajadoras, de conformidad con los criterios expuestos a continuación:

A) Titulación: la titulación que acredite la persona trabajadora con el correspondiente título se valorará:

1. Doctorado en Derecho y/o doble Licenciatura o Grado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas: 6 puntos.
2. Licenciado o Grado en Derecho: 5 puntos.
3. Licenciado o Grado en Economía, Administración y Dirección de Empresas: 3 puntos.
4. Otras Licenciaturas o Grados: 1 punto.

Si alguna persona trabajadora 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) 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 (auxiliares), se valorará con 0,50 puntos, con un tope máximo de 20 puntos. Se computará el tiempo que se permanezca en suspensión de la relación laboral a excepción de la excedencia voluntaria por un periodo superior a ocho meses.

C) Cargo: Además, la persona trabajadora que desempeñe las funciones de primer oficial o jefe de trabajo llevará un suplemento de 5 puntos, el encargado de seguridad, 2 puntos, el suplente de seguridad, 1 punto, y el responsable de cualquier otra área específica que implique responsabilidad, 2 puntos.

A efectos de percibir puntos por cargo, los de primer oficial y jefe de trabajo o de área son excluyentes entre sí; no lo son, en cambio, los de primer oficial y encargado de seguridad. En caso de que una persona trabajadora deje de ostentar determinado cargo, su participación se asignará automáticamente a quien lo ostente a partir de entonces.

La individualización de la participación objetiva se realizará según la siguiente regla de tres:

$$\frac{\text{N.º puntos del trabajador}}{\text{N.º total de puntos trabajadores a participación}} \times 25$$

No obstante, en caso de haber sobrante en la participación mínima que incremente la participación objetiva, el anterior número 25 habrá de sustituirse por la cifra total de participación a repartir.

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 en cómputo anual y por todos los conceptos (salario mínimo, trienios y participación), salvo en los registros mercantiles y/o de bienes muebles que estén a cargo de dos o más registradores y en los que haya distintos niveles al amparo de lo previsto en el artículo 7, en los que la diferencia salarial no podrá ser superior al trescientos por cien porcentual, dentro de cada uno de los grupos IV (auxiliar) y V (oficial).

En caso de reducción de jornada por guarda legal, el cálculo del salario se realizará prorrateando cada concepto salarial en proporción a la reducción de jornada, sin que se vea modificado el porcentaje en la participación que corresponde a dicha persona trabajadora, conforme se establece en el siguiente artículo 21.

La participación podrá ser revisada todos los años en los meses de enero y julio, teniendo en cuenta las variaciones que se hayan producido durante los períodos correspondientes. 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 las personas trabajadoras de los grupos IV y V, salvo que se produzca una variación sustancial en la plantilla debida a ascenso, extinción o suspensión de contrato. El registrador interino también podrá modificar la parte de la participación objetiva en el mes de enero, de acuerdo con las variaciones producidas en tal momento.

Las personas trabajadoras de los grupos IV y V tendrán derecho a conocer todos los datos necesarios para fijar su retribución variable. Para ello en el mes en que se produzca la variación se pondrá en conocimiento de las personas trabajadoras a participación los porcentajes de toda la plantilla. Por petición expresa podrán solicitar que les sean facilitados los ingresos y gastos de los doce meses anteriores referentes a: datos de ingresos globales, importe de la masa salarial global y desglose de gastos (suministros, seguridad social, cuota colegial, cuota paritaria, cuota mínima de autónomos, coste de personas trabajadoras del grupo 0). Siempre con el consentimiento expreso de todas las personas trabajadoras, se podrá poner a disposición de la persona trabajadora que lo solicite el desglose de la masa salarial.

Artículo 12. *Límites salariales.*

Ninguna persona trabajadora del grupo IV (auxiliar) podrá tener mayor remuneración que otro del grupo V (oficial).

Las personas trabajadoras del grupo III (especialistas) no podrán ser contratadas con un salario superior al de la media de los del grupo V de los doce últimos meses anteriores a la contratación, con la salvedad de los registros mercantiles y/o de bienes muebles a cargo de dos o más registradores, en los que se establecerá un límite a la contratación que será el de la media salarial anual del oficial con mayor participación.

Por su parte, las personas trabajadoras de los grupos I y II no podrán ser contratados con un salario que, en cómputo anual, sea superior al de ningún auxiliar.

A efectos de remuneración se considerarán todos los conceptos salariales percibidos en cómputo anual. (salarios mínimos, trienios y participación).

Las mejoras salariales contenidas en los contratos firmados por el registrador con posterioridad al 11 de octubre de 2013, fecha de entrada en vigor del II 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. En ningún caso dichas mejoras vincularán a los registradores sucesivos que estén a cargo de dicha oficina.

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 tres meses siguientes, respetando siempre los mínimos garantizados, y extinguiéndose este derecho una vez se liquide el tercer mes posterior al mes en el que se produjo la compensación.

Los registradores interinos podrán extender su derecho a recuperar tras la interinidad lo que hubieran compensado durante la misma conforme al párrafo anterior. Dicha compensación se realizará con cargo al percibo de las facturas que queden pendientes de cobro, hasta un plazo máximo de tres meses desde su cese, y en todo caso, en un plazo máximo de tres meses desde que se produjo la compensación.

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.

Las cantidades que por Ley deban realizarse mediante pago delegado del registro se descontarán de manera previa de los ingresos brutos mensuales, con excepción de los días de baja por incapacidad temporal que por disposición legal son a cargo de la empresa, sin opción a compensación y que por tanto deben descontarse de la masa salarial.

Si la persona trabajadora en Incapacidad Temporal perteneciera a los grupos IV o V, el porcentaje que tuviera se repartirá entre el resto de las personas trabajadoras de estos grupos en proporción a su participación en la forma establecida en este convenio.

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 la empresa a la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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. Para su validez, los descuelgues deberán ser depositados en la Comisión Paritaria, si bien su intervención se limitará en este sentido a recibir el texto remitido.

6. 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.

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 en cómputo anual, lo que equivale en cómputo semanal a 40 horas.

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

3. Las personas trabajadoras dispondrán de una pausa diaria de veinte minutos, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

4. La persona trabajadora con hijos o hijas menores de doce años o con necesidades de cuidado respecto de los hijos o hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas, tendrá derecho a adaptar la jornada laboral flexibilizando hasta en una hora y media su entrada o salida.

La persona trabajadora deberá justificar las causas que concurren en su caso y habrá de cumplir con el total de la jornada pactada.

El registrador podrá plantear una fórmula alternativa o denegar este derecho por razones organizativas, motivando por escrito las razones objetivas en que sustenta dicha decisión.

5. En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Del total de días disponibles, diez días laborables deberán disfrutarse obligatoriamente de forma consecutiva en el periodo comprendido entre el quince de junio y el quince de septiembre. Las vacaciones podrán tomarse hasta el 31 de enero del año siguiente.

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 registro por pacto entre el registrador y los trabajadores, y se publicará en un lugar visible antes del 31 de marzo.

Los contratados con posterioridad al 1 de enero y los que cesen antes del 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 del 31 de diciembre, habiéndose disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso, compensándolo mediante deducción en la liquidación finiquita que corresponda.

Artículo 18. *Descanso semanal, festivos y permisos.*

1. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días laborables.

d) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

En los supuestos anteriores cuando el hecho causante se produce en día no laborable para la persona trabajadora o una vez finalizada la jornada de trabajo, el cómputo comenzará el día hábil inmediatamente posterior.

2. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando, en su caso, la acreditación del motivo de ausencia.

3. A los anteriores permisos, que se encuentran establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se le añadirán los siguientes:

a) Hasta cuatro días por cada año natural para asuntos particulares, tomados por días completos y comunicados antes del inicio de la jornada. Tales días podrán unirse entre sí y a las vacaciones anuales retribuidas. En cualquier caso, dichos días nunca tendrán naturaleza vacacional.

b) Establecimiento de los días 24 y 31 de diciembre como turno especial en los términos de la disposición adicional cuarta.

c) Permiso retribuido de hasta un máximo de 18 horas anuales para acudir a los servicios de asistencia sanitaria por enfermedad propia de la persona trabajadora. Este permiso deberá estar debidamente justificado por dichos servicios.

d) Permiso no retribuido de hasta un máximo de 10 horas anuales para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso deberá estar debidamente justificado por dichos servicios. Sin embargo, la persona trabajadora deberá compensar el permiso con el mismo número de horas en el menor plazo posible, y siempre dentro del mes siguiente al permiso.

e) Permiso retribuido de un día hábil coincidente con la fecha del examen de pruebas de promoción del personal establecidas en el presente Convenio, siempre y cuando quede garantizado el servicio en la oficina.

Artículo 19. *Suspensión por nacimiento.*

El personal de los registros suspenderá el contrato de trabajo por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La distribución del disfrute de este permiso ya sea de manera continuada o fraccionada hasta que el bebé cumpla doce meses, así como las suspensiones en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento serán según los términos regulados en el artículo 48. 4 y 5 del Estatuto de Trabajadores.

Artículo 20. *Cuidado del lactante.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

El permiso por cuidado del lactante se regulará en los términos contenidos en el artículo 37.4 en relación al 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores. La persona trabajadora podrá acumularlo en jornadas completas a su elección, sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables, ampliables mediante acuerdo con cada registrador.

Artículo 21. *Reducción de jornada por guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida o, en general, cuando se produzca alguno de los supuestos recogidos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El salario de las personas trabajadoras de los grupos IV y V que se acojan a la reducción de jornada prevista en este artículo se calculará aplicando una reducción prorrateada a las cantidades a percibir por cada concepto, de manera que las cantidades deducidas en cada caso (salario mínimo, trienios y cuantía correspondiente a la

participación) se refundirán en la masa salarial para aplicar el siguiente prorrateo. La reducción de jornada no implicará reducción de participación de la persona trabajadora que se acoja a ella, sino tan solo el descuento de las cantidades correspondientes.

Artículo 22. *Permisos sin sueldo.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de cuarenta días naturales al año, fraccionable en dos períodos de veinte 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, padre, madre, hijos o hijas.

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 y periodo de preaviso.*

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 ocho meses, la persona trabajadora excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Para excedencias voluntarias que excedan de los plazos establecidos en el presente artículo con reserva de puesto de trabajo, se perderá el derecho de reingreso en el registro si no es solicitado por el interesado con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización del plazo que fue concedido o, en su caso, de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 25. *Violencia de género, violencia sexual o víctimas del terrorismo.*

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona trabajadora.

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 personas empleadas, es

necesario e imprescindible, para la persona trabajadora y su patronal, conocer en todo momento el número, composición y grupo profesional de dichas personas trabajadoras. 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, mercantiles y de bienes muebles agrupando a dicho personal en función de los grupos profesionales. Junto con el nombre, apellidos y DNI de cada persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras.

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.

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. Esta bolsa de trabajo se nutrirá de personas trabajadoras 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 APR comunicará las vacantes y peticiones de los registradores a la Comisión Paritaria a los efectos de conocer las necesidades del sector y participar en su desarrollo.

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 las respectivas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras. 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. *Adscripción de personas trabajadoras por demarcación de registros.*

En caso de división de un registro en varios, la adscripción de sus personas empleadas a uno u otro no supondrá extinción de la relación laboral y se efectuará de acuerdo con las siguientes reglas:

1.º El presente artículo solo será aplicable a la creación de nuevos registros 'ex novo' en aplicación de una demarcación establecida por el Ministerio de Justicia u organismo autonómico equivalente, con o sin traslado de capitalidad, o bien como consecuencia de la división de registros que funcionen en régimen de comunidad de bienes.

2.º Los registradores titulares de la oficina u oficinas afectadas determinarán el número de personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras de la oficina, si los hubiere, o a las propias personas trabajadoras, con una antelación de 30 días.

3.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.

4.º En defecto de acuerdo y siempre antes de la división efectiva, 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 las personas trabajadoras en función de su pertenencia al grupo profesional.

c) Distribución proporcional de las personas trabajadoras en función del volumen de trabajo.

Artículo 30. *Traslado voluntario de la persona trabajadora.*

Para cubrir un puesto de trabajo vacante de un determinado grupo profesional, el registrador podrá contratar a una persona trabajadora del mismo grupo profesional que en ese momento estuviera en activo en otro registro distinto. En tal caso se considerará que la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora requerirá la conformidad del registrador que le contrata y de la propia persona trabajadora, que deberá constar por escrito.

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

Artículo 31. *Jubilación forzosa.*

La extinción del contrato de trabajo por jubilación se producirá cuando la persona trabajadora alcance los 68 años de edad y se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos una nueva persona trabajadora de igual o distinto grupo profesional.

No será de aplicación el condicionado anterior en caso de jubilación voluntaria.

Podrá continuarse la relación laboral más allá de los 68 años por acuerdo entre el registrador y la persona trabajadora, por el plazo que libremente se pacte.

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 las personas trabajadoras 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.*

Para la imposición de sanciones será preciso instruir expediente disciplinario conforme al siguiente procedimiento:

a) La apertura del expediente disciplinario a la persona trabajadora 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) La persona trabajadora, 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 a la persona trabajadora la resolución que en definitiva adopte en un plazo máximo de siete días hábiles. La finalización del expediente disciplinario se producirá en el momento de la recepción efectiva de dicha comunicación por la persona trabajadora.

c) En el supuesto de que la persona trabajadora expedientada tenga la condición de representante legal de las personas trabajadoras, 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 será preceptivo que se dé conocimiento de los hechos, mediante comunicación escrita y en los mismos plazos que para la persona trabajadora, a los representantes de las personas trabajadoras en el centro de trabajo. En caso de conocimiento por parte de la empresa de afiliación sindical por parte de la persona trabajadora, 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 de la persona trabajadora expedientada 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 las personas trabajadoras 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 buena 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 o 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, orientación o identidad sexual, expresión de género 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.

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.

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras de los grupos IV y V.

C) Para las faltas muy graves:

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

2. 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 las personas trabajadoras, si los hubiere, serán informados de las sanciones 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 las personas trabajadoras incluidas 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 ocho miembros, de los cuales cuatro serán designados por la APR y los cuatro restantes serán elegidos por los sindicatos firmantes del presente convenio conforme a su proporcionalidad. 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 cuatro votos.

La Comisión quedará constituida antes del 1 de abril de 2025. En la primera reunión se dotará a la misma de un Reglamento de Funcionamiento.

Artículo 43. *Funcionamiento.*

La Comisión vendrá obligada a reunirse de manera presencial y/o telemáticamente, 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, en su caso.

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.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se comunicarán al registro del Ministerio y tendrán la publicidad que, en su caso, se prevea para los mismos.

TÍTULO VIII

Seguridad, salud laboral, igualdad y diversidad

Artículo 45. *Seguridad y salud laboral.*

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

Las personas trabajadoras de los registros de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles 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, mercantiles y de bienes muebles y sus personas trabajadoras 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, mercantiles y de bienes muebles 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, las personas trabajadoras de los registros de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles 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.

El empresario estará obligado a garantizar que cada persona trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, 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 IV Convenio colectivo se comprometen a elaborar en el plazo máximo de tres meses, desde la constitución de la Comisión Paritaria, 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, mercantiles y de bienes muebles, 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 cumplir con lo dispuesto en 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.

Artículo 45 bis. *Garantías de los derechos de las personas LGTBI.*

Las medidas que a continuación se relacionan serán obligatorias para los registros que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras, siendo voluntarias para los registros que comprendan menos de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.1 Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el artículo 2.1 y 2.2 Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de cumplir con lo dispuesto en la Ley 4/2023 de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, desarrollado por el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, no admitiéndose discriminaciones por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Los registradores se comprometerán a promover y proteger la igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un entorno favorable a la diversidad y a erradicar la discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

1) Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través de protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

2) Los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos se regirán por lo establecido en los artículos 7 y 8, así como en el anexo, de este convenio. No obstante, rigiendo en todo caso lo manifestado en el segundo párrafo del presente artículo.

3) Se garantizará el acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

4) Se añade expresamente al Protocolo, que deba desarrollarse, de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, los casos de prevención, detección y actuación frente al acoso y la violencia por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.4 del Real Decreto 1026/2024.

TÍTULO IX

Teletrabajo y desconexión digital

Artículo 46. *Teletrabajo y desconexión digital.*

En materia de teletrabajo y trabajo a distancia se estará a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia o en la legislación vigente en cada momento.

De acuerdo con lo estipulado en dicha Ley, el teletrabajo y trabajo a distancia será voluntario para el registrador y para la persona trabajadora y requerirá de la firma del acuerdo en los términos previstos en la misma.

En el supuesto de que la prestación de servicios al amparo de esta modalidad no forme parte del contrato inicial, será reversible tanto para el registrador como para la persona trabajadora debiendo mediar un preaviso de al menos 15 días naturales.

En lo relativo a la dotación de medios, equipos y herramientas, ésta deberá producirse en los términos que se desprenden de la citada Ley o de la legislación vigente en cada momento. En materia de compensación, por la totalidad de los gastos que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora a tal efecto, los registradores satisfarán una cantidad extrasalarial de 1,50 euros por cada día de trabajo efectivo realizado. Dicha cantidad será considerada como gasto y se imputará por tanto a tal concepto, en los términos establecidos en el artículo 9 del presente convenio.

Se garantizará la igualdad de derechos, legales, convencionales y colectivos, de las personas teletrabajadoras respecto a las personas trabajadoras comparables que presten servicios en las instalaciones de los registros, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en los mismos de manera presencial, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO X

Derecho supletorio

Artículo 47. *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. *Aplicación progresiva de la subida de participación en beneficios líquidos del artículo 9 del convenio.*

La masa salarial del cuarenta por ciento, que el artículo 9 prevé para los registros de once o más empleados, será también aplicable al resto de los registros el 1 de enero de 2031. Entre tanto, en los registros de diez o menos empleados la masa salarial aumentará progresivamente durante la vigencia del convenio: a partir del 1 de enero de 2025 será del treinta y ocho y medio por ciento; a partir del 1 de enero de 2027 será del treinta y nueve por ciento; a partir del 1 de enero de 2029 será del treinta y nueve y medio por ciento; y a partir del 1 de enero de 2031 la masa salarial alcanzará el cuarenta por ciento.

Disposición transitoria segunda. *Modificación jornada de trabajo.*

En el supuesto de que por ley se apruebe una jornada de trabajo inferior a la establecida en el artículo 16 del presente convenio, cada registro procederá a adaptar la jornada de acuerdo con dicha normativa.

Disposición adicional primera. *Puntos objetivos por formación.*

Los puntos obtenidos por cada persona trabajadora en los cursos de formación que sirvieron para fijar la participación objetiva durante el II Convenio colectivo de los registradores se computarán al 10 % del valor que la APR les atribuyó en su última homologación, con un máximo acumulable por tal concepto de 3 puntos. Dichos puntos computarán a los efectos de la puntuación objetiva del artículo 11.

Disposición adicional segunda. *Pruebas de acceso ordinarias.*

Las pruebas de acceso de carácter ordinario, para promocionar a los grupos IV (auxiliares) y grupo V (oficiales), se realizarán cada dos años.

Disposición adicional tercera. *Equiparación del título de bachillerato para el grupo profesional IV.*

Títulos o estudios superados	Norma reguladora
<input type="checkbox"/> Título de Bachiller (BUP Ley 14/1970). <input type="checkbox"/> Cualquier título de Bachiller Superior (general, laboral o técnico).	Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Disposición adicional trigésimoprimera.2.
La superación de la prueba de acceso a la formación profesional de grado superior, a las enseñanzas profesionales de artes plásticas y diseño de grado superior y a las enseñanzas deportivas de grado superior, será equivalente al título de Bachiller, a los únicos efectos de acceso a empleos públicos y privados, siempre que se acredite estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente académico.	Art.4.1 de la Orden EDU/1603/2009.
La superación de la prueba de acceso a las enseñanzas artísticas superiores para mayores de diecinueve años será equivalente al título de Bachiller, a los únicos efectos de acceso a empleos públicos y privados, siempre que se acredite alguno de los siguientes requisitos: <input type="checkbox"/> Estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente a efectos académicos, <input type="checkbox"/> Estar en posesión de la equivalencia establecida en el punto 1 del artículo 3 de esta orden, <input type="checkbox"/> Haber superado al menos 15 créditos ECTS superiores (tener en cuenta DA5. ^a de la Orden EDU/1603/2009 según la redacción de la Orden EDU/520/2011) de las enseñanzas artísticas superiores.	Art.4.2 de la Orden EDU/1603/2009.
La superación de la prueba de acceso a la universidad para mayores de veinticinco años, siempre que se acredite alguno de los siguientes requisitos, o bien estar en posesión del título de Graduado en Educación Secundaria Obligatoria o equivalente a efectos académicos o a efectos profesionales, o bien haber superado al menos 15 créditos ECTS de los estudios universitarios (tener en cuenta DA5. ^a de la Orden EDU/1603/2009 modificado por la Orden EDU/520/2011). No tendrá validez la equivalencia con el Título de Graduado en ESO a efectos profesionales obtenida según lo establecido en el Art. 3.5 de la Orden EDU/520/2011.	Art.4.3 de la EDU/1603/2009 redacción de la Orden EDU/520/2011.
Estudios parciales de algún bachillerato anterior a la LOGSE a excepción del Bachillerato Elemental, siempre que se acredite que en su momento se tenía pendiente de superación la prueba de grado superior o reválida o un máximo de dos materias del correspondiente bachillerato.	Art.4.4 de la Orden DU/1603/2009.
Título de Técnico de FP o de Artes Plásticas y Diseño o Técnico Deportivo, en cualquiera de sus modalidades.	DA1. ^a de la Orden EDU/1603/2009.
Título de Técnico Auxiliar de la Ley 14/1970 LGE (actual Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación).	DA31. ^{as} . de la LOE + DA1. ^a de la Orden EDU/1603/2009.

Títulos o estudios superados	Norma reguladora
Acreditación mediante documentos oficiales de la superación de determinados estudios de Enseñanzas Artísticas relacionados en Anexo II de la Orden EDU/520/2011*. * Debe ser emitida una Resolución individualizada por parte de la Administración educativa ante la que se acredite la documentación.	Art.4.5 de la EDU/1603/2009 redacción de la Orden EDU/520/2011.
Certificados de profesionalidad de nivel 3.	Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional).

Igualmente, a estos efectos se entenderá equivalente al título de bachillerato, el haber superado la prueba de acceso a la universidad para mayores de 45 años.

Las presentes equivalencias lo serán, sin perjuicio de las actualizaciones que respecto de este ámbito se aprueben por el Gobierno, durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Disposición adicional cuarta. *Guardias del 24 y 31 de diciembre.*

Los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración en el presente convenio de servicios especiales de guardia, que serán atendidos por el número de personas trabajadoras que sean necesarias para la correcta prestación del servicio, atendiendo al volumen del registro y a las necesidades organizativas y productivas de la actividad.

Las personas trabajadoras que realicen el turno del día 24 no realizarán el del 31 y viceversa. Dichos turnos serán conocidos por las personas trabajadoras 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 la persona o personas trabajadoras afectadas y será fijado de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la actividad, y siempre dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Disposición adicional quinta. *Comunicaciones sindicales.*

Los representantes legales de las personas trabajadoras podrán utilizar el correo electrónico del registro para la práctica de comunicaciones sindicales, respetando en todo caso las salvaguardas legales y la normativa derivada de la protección de datos.

Disposición adicional sexta. *Registros mercantiles y de bienes muebles.*

Con la finalidad de dar cobertura a las particularidades de los registros mercantiles y/o de bienes muebles con mayor número de personas trabajadoras y con una estructura organizativa más compleja, los grupos profesionales IV y V podrán ser subdivididos en niveles a elección de los registradores. Del mismo modo, el sistema de participación objetiva –en caso de personal de participación– podrá ser adaptado y ampliado para mejor encaje y reconocimiento de las funciones jurídico y administrativas, de la estructura organizativa y de cualesquiera otros criterios objetivos que se determinen, o, de forma supletoria, en aquellos registros mercantiles y/o de bienes muebles que estén a cargo de dos o más registradores y por elección de los mismos, podrán distribuir la participación de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 (sistema general) o mediante el sistema que se establece en esta disposición.

En aquellos registros mercantiles y/o de bienes muebles que estén a cargo de dos o más registradores, además de los puntos por titulación (apartado A del artículo 11) y

experiencia (apartado B del artículo 11), las personas trabajadoras a participación percibirán los siguientes puntos, en base a los criterios de:

- A) Cargo:
 - a) Primeros oficiales: 5 puntos.
 - b) Oficiales jefes de departamento: 3 puntos.
 - c) Oficiales jefes de área de trabajo: 1 punto.
 - d) Encargado de seguridad: titular, 2 puntos; suplente, 1 punto.

Si alguna persona trabajadora cuenta con varios cargos, únicamente computará el de rango superior, no siendo acumulable con ninguno de los otros. Únicamente será compatible con el cargo de encargado de seguridad. Si el cargo de encargado de seguridad (tanto titular como suplente) no recae en una persona trabajadora de los grupos IV o V, los puntos atribuidos a dicho cargo no serán asignados y quedarán vacantes.

- B) Complemento objetivo específico por nivel profesional (grupos IV y V):

Puntos por valoración objetiva. Este complemento específico es propio de las funciones del puesto de trabajo que desempeñan los auxiliares (grupo IV) y oficiales (grupo V) atendiendo a su formación profesional continuada y tareas polivalentes que desarrollan dentro de los registros, a dichas personas trabajadoras por su especialización, conocimientos y responsabilidad, en los registros mercantiles y/o de bienes muebles, se le asignarán, en base a dicho criterio, los siguientes puntos:

- a) Auxiliares del grupo IV: 2 puntos.
- b) Oficiales del grupo V: 4 puntos.

ANEXO

Promoción Profesional

La APR organizará cada dos años los exámenes para la promoción del personal. Estos exámenes tendrán lugar entre los meses de septiembre y diciembre. El examen se organizará exclusivamente por la APR y será único para cada grupo profesional y para toda España. El examen consistirá en una prueba teórica y otra práctica. La especialidad por la que opte el examinando supondrá el 50 % de la valoración de la prueba teórica, y las otras dos especialidades supondrán el 25 % cada una. Las pruebas se realizarán con el formato que determine la APR en la sede física o electrónica que previamente se determine y con el objeto de velar por el adecuado desarrollo de las pruebas, en la sede electrónica o en cada sede territorial del examen se formará un tribunal compuesto por varios registradores y un secretario designado por las representaciones sindicales firmantes del convenio en proporción a su representatividad en el momento de la denuncia del III Convenio colectivo. Los tribunales territoriales no tendrán funciones correctoras.

La corrección de los exámenes 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 las representaciones sindicales firmantes del convenio en proporción a su representatividad en el momento de la denuncia del III Convenio colectivo.

Antes del 30 de junio del año anterior a la realización de los exámenes, la APR comunicará al mail corporativo de todos los registros y al de todos los registradores, así como a las organizaciones sindicales firmantes, y publicará en la página web de la APR, la convocatoria de las pruebas, el formato y el programa de los exámenes.

Antes de que termine el año de la convocatoria, la APR comunicará vía web, los textos oficiales que serán tenidos en cuenta para la evaluación de los examinados. Los

textos deberán estar actualizados al tiempo de la publicación y cualquier modificación legislativa posterior no será tenida en cuenta a los efectos de corrección salvo que se hayan publicado las oportunas actualizaciones antes del último día del mes de abril.

A efectos de la realización de los exámenes, la APR comunicará a las organizaciones sindicales firmantes y comunicará en su página web, antes del último día del mes de junio del año en que se celebren los exámenes, la fecha y el lugar de celebración de los mismos, la forma del examen, las normas que lo regulen, los criterios para aprobar y los requisitos y plazos para una posible revisión. Por su parte, las organizaciones sindicales firmantes deberán, en un plazo de quince días contados desde la comunicación de la fecha y lugar de los exámenes, designar al secretario que formará parte del Tribunal, designación que se hará igualmente en proporción a su representatividad en el momento de la denuncia del III Convenio colectivo.

Para facilitar la preparación de los exámenes, la APR podrá organizar, en el formato que considere más oportuno, cursos, clases, o vídeos de ayuda para la preparación de dichos exámenes.

Cada persona trabajadora podrá presentarse cuantas veces quiera a las pruebas de ascenso a los grupos IV y V.

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 para la celebración y corrección de los exámenes y del número de examinandos.

En caso de que una persona trabajadora supere las pruebas de ascenso de grupo profesional, su pertenencia al grupo para el que se haya examinado se hará efectiva a partir de la fecha de superación de las pruebas. No obstante, las consecuencias económicas se harán efectivas a partir el día uno de enero del año siguiente a la celebración del examen.

A los exámenes podrá concurrir toda persona trabajadora que lo desee siempre y cuando cumpla con los requisitos fijados para la promoción al correspondiente grupo según convenio.

Las personas aspirantes a las pruebas de ascenso a los grupos IV y V deberán presentar la documentación que les habilite a celebrarlas en el plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha de la convocatoria. Dicha documentación, que será detallada en la convocatoria de examen, deberá ser remitida de una sola vez y de manera completa por el interesado o interesada. En caso de faltar alguno de los documentos exigidos dicho interesado o interesada no será admitido o admitida a examen.

Ello, no obstante, se concederá un plazo de diez días para la subsanación de defectos puramente formales. Dicho plazo se contará desde la recepción de la comunicación que desde la APR se remita a los respectivos interesados e interesadas y en la que se detallarán los defectos formales apreciados.

La APR publicará la lista definitiva de admitidos y admitidas a examen con al menos seis meses de antelación a su celebración.

Son partes firmantes de este convenio:

Por la parte empresarial:

En representación de la Asociación Profesional de Registradores (APR): Don Manuel Alonso Ureba, don José Carlos Islán Perea, don José Pedro Gómez Barrio, don Jesús Julián Urbano Sotomayor, don José Miguel Tabarés Cuadrado, y en calidad de letrado asesor don Daniel Codoñer Lucas.

Por la parte social:

En representación de la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF): Don Carlos Moreno López, don Lucio Matía Paredes, don Angel Federico Lao Peña, don Miguel Ángel Sancho Martínez, don José Francisco Matellano Arroyo, don José Andrés Martínez Candel, don Agustí Ayats Dabau, doña Esperanza Calzada García, don Rafael Hernández Franco, y en calidad de letrados asesores, doña Andrea Ibáñez Jiménez y don Pedro Poves Oñate.

En representación de Sindicato de Registros de España (SRE): Don Antonio Ángel Asencio Albarracín, don Jordi Maldonado Dot; en calidad de asesor, don José Manuel Castrillo Rodríguez y de asesora, letrada doña María Alba Sugrañes Riera.