

Preámbulo

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

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

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

En 1992, los sindicatos de mayor representación entre los empleados de los registros, el Sindicato Independiente de Oficiales y Auxiliares, SIOYA, y el SRC, Sindicato de los Registros de Cataluña, firmaron junto con la patronal el I Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles que se ha venido aplicando hasta ahora, si bien fue denunciado por la parte sindical el 29 de noviembre de 1995.

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

(..)

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes signatarias

Son firmantes del II Convenio Colectivo de los Registradores de la Propiedad y Mercantil y sus empleados, de una parte y como representantes sindicales, Sindicato Independiente de Oficiales y Auxiliares (SIOYA) y Sindicat dels Empleats dels Registres de la Propietat i Mercantils de Catalunya (SRC), ambos en nombre de Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-F), Federación de Servicios Administrativos y Financieros de CCOO (COMFIA-CCOO), Federación de Servicios de la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (Fes-UGT), y Confederación Internacional Galega (CIG); y de otra, como representante empresarial, la Asociación Profesional de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España (APR).

Artículo 2. Ámbito personal y territorial.

1. Dada la naturaleza normativa y eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, este Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de toda España (en adelante Registradores) y su personal, cualquiera que sea su organización, incluido el personal de las Oficinas Liquidadoras a cargo de los Registradores.

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

Artículo 3. Eficacia obligacional.

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

2. Los convenios colectivos de ámbito inferior, los acuerdos o los pactos de empresa que puedan alcanzarse entre los Registradores y su personal en el seno de sus Registros, durante la vigencia de este Convenio, habrán de respetar, en todo caso, las condiciones mínimas aquí recogidas, que solo podrán mejorarse.

Los convenios colectivos de ámbito inferior que pierdan su vigencia estando en vigor el sectorial se acogerán a este en todos sus puntos.

Artículo 4. Vigencia, duración y denuncia.

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

El II Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y tendrá una duración de TRES años, retrotrayéndose sus efectos a la fecha de su firma. Se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos, a no ser que se denuncie por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito y se notificará a la otra parte dentro del mismo plazo. Denunciado el Convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el periodo de negociación.

Transcurrido un año de negociación sin que se haya acordado un nuevo Convenio, se prorrogará por seis meses adicionales el citado periodo de negociación.

Durante dicha prórroga, las partes podrán acudir al procedimiento de mediación regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), para la búsqueda de solución de las discrepancias existentes. También podrán las partes acordar someterse al procedimiento arbitral previsto en el citado ASAC.

Igualmente, durante la referida prórroga las partes determinarán las materias del Convenio que prorrogarán su vigencia más allá de los referidos periodos, en los términos y con el alcance que en tal momento determinen, tomando como referencia para su análisis y valoración a tal efecto, tanto las materias tratadas en la negociación y el grado de consenso alcanzado respecto de las mismas, como las materias que no hubieran sido objeto de tratamiento en la negociación.

En caso de que por cualquiera de las partes legitimadas según los arts. 87 y 88 ET durante la vigencia del convenio colectivo instaran negociación de revisión de alguna de las materias del mismo, las partes para la solución de cualquier conflicto

colectivo que pudiera surgir en dicha negociación se someten para su solución, expresamente a las medidas de resolución de discrepancias previstas en el (ASAC).

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.

Artículo 6. Articulación de la negociación colectiva.

1. 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, homogeneidad y herramienta competitiva que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

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

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

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

2. Las partes que suscriben el presente Convenio adquieren el compromiso de no negociar Convenios Colectivos de ámbito inferior al estatal.

TÍTULO II

Organización del trabajo y movilidad

Artículo 7. Criterios de clasificación profesional.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de Cualificaciones Profesionales, así como con el Real Decreto 1128/2003 de 5 de septiembre, modificado por el Real decreto 1326/2002 de 13 de diciembre, la pertenencia de los empleados de los registros a un grupo profesional concreto le capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas profesionales que se establezcan, además de las de formación reglada y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados, en su caso.

Artículo 8. Ingreso en el Registro.

El ingreso en cualquier Registro de la Propiedad y Mercantil de España, se realizará necesariamente mediante el acceso a los GRUPOS I (Subalterno), II (PERSONAL G-2) y III (Especialistas). En ningún caso, se permitirá el ingreso en un Registro en los Grupos IV y V si no se han superado previamente, las pruebas de acceso a dichos Grupos.

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

GRUPO 5 (OFICIALES)

1.- Título de BUP, Bachiller o equivalente ó Formación profesional de la familia administración y gestión.

2.- Haber superado las pruebas de aptitud específicas para éste grupo profesional establecidas en este convenio.

3.- Experiencia de cinco años en grupo inferior, que se reducirá a dos años si se dispone de licenciatura o grado en Derecho.

Especialidad Profesional del Oficial Superior:

Ostentar la Especialidad Profesional de Oficial.

Accederá a dicha categoría por libre designación del Registrador.

En la especialidad Profesional de Oficial Superior se incluirá al Sustituto nombrado por el Registrador, conforme a lo prevenido en la vigente Ley Hipotecaria y su Reglamento.

GRUPO 4 (AUXILIARES)

1.- Título de BUP, Bachiller o equivalente ó Formación profesional de la familia administración y gestión.

2.- Haber superado las pruebas de aptitud específicas para éste grupo profesional establecidas en el convenio.

3.- Experiencia de cinco años en el grupo II, que se reducirá a dos años si se dispone de licenciatura o grado en Derecho.

Los empleados pertenecientes a las antiguas categorías de Auxiliares de Segunda y Subalternos existentes según el I Convenio Colectivo podrán acceder al Grupo IV en la forma que se determina en la Disposición Transitoria XXXX.

GRUPO 3 (ESPECIALISTAS)

Acreditación de los conocimientos técnicos necesarios, exhibiendo, título o diploma habilitante.

GRUPO 2 (ADMINISTRATIVOS O AUXILIARES ASPIRANTES Y ACTUALES AUXILIARES DE 2ª)

1.- Título de BUP, Bachiller o equivalente. Formación profesional de la familia administración y gestión, para que puedan promocionar después en el registro o buscar convalidación de su experiencia a la formación.

2.- Podrán promocionar después de cinco años de experiencia y a través de las pruebas de acceso existentes, dependiendo de su titulación y cualificación profesional.

GRUPO 1 (SUBALTERNOS)

Tener terminada la enseñanza obligatoria.

Artículo 9. Grupos Profesionales.

GRUPO 5. (OFICIALES)

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que para el desempeño de sus funciones requieren un alto grado de conocimientos jurídicos, técnicos y prácticos que ejercen sobre todas las funciones de la actividad del proceso registral y de todas aquellas anejas y necesarias para la organización y gestión del Registro en que la desarrolla, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y máxima responsabilidad siempre bajo la dirección y responsabilidad del Registrador.

Pertenecen a este grupo, aquellos empleados que, cumpliendo los requisitos de acceso al grupo, poseen conocimientos jurídicos teóricos y prácticos suficientes para el despacho de toda clase de documentos y demás operaciones registrales, así como para realizar aquellas otras necesarias para la liquidación de impuestos cuya gestión está encomendada a los Registradores. En concreto, poseen conocimientos técnicos y prácticos de la legislación (hipotecaria, civil, mercantil, tributaria, procesal) para el despacho de documentos.

Se incluyen en este Grupo Profesional las siguientes Especialidades Profesionales:

Especialidad Profesional de Oficial Superior:

Se incluyen en esta especialidad, aquellos oficiales que a designación del Registrador ejercen las funciones propias del "Sustituto del registrador", entre las que se encuentran las siguientes competencias:

En relación al proceso registral:

1. Informar al Registrador, con carácter previo, en el examen del contenido de los Libros del Registro en relación con los documentos presentados a inscripción, de los obstáculos que puedan surgir, así como de la legalidad de la forma extrínseca de los mismos, de la capacidad y legitimación de quienes los otorgan y de la validez de sus contenidos, para dictar por el Registrador la resolución por la que se acuerde su inscripción/anotación/cancelación/constancia tabular o su calificación negativa.

2. Informar al Registrador en la atención de asesoramiento personalizada a los usuarios Deberá supervisar que la atención al público por el resto de los grupos profesionales se haga con el mayor grado de calidad, respeto y atención.

3. Informar al Registrador en las dudas e incidencias surgidas a los trabajadores de los restantes grupos profesionales en el desempeño de sus correspondientes funciones, las cuales supervisará directamente velando en todo momento que se realicen conforme a las directrices marcadas por el Registrador.

4. Tener conocimiento de todas y cada una de las funciones de los trabajadores de los restantes grupos profesionales, para en cualquier momento suplir, atender o formar en cualquier fase del proceso registral que necesite refuerzo o cobertura temporal. En relación a la organización y gestión de la Oficina Registral:

- Informar al Registrador en la organización del trabajo de cada una de las áreas y fases propias del procedimiento registral, respecto de los recursos humanos integrados por los restantes trabajadores.

- Informar al Registrador en la coordinación y supervisión de la tramitación de todas las acciones y documentación relativa al cumplimiento del primero como empresario individual en el orden laboral, administrativo, fiscal, así como en cuantas obligaciones legales de cumplimiento dimanen de cualquier disposición.

- Informar al Registrador en la llevanza de todo el proceso que conlleva la gestión económica de la oficina.

Especialidad profesional de Oficial:

Competencias específicas siempre bajo supervisión del Registrador:

1. Realizar la precalificación del documento y su interpretación; el análisis del contenido de los libros que llevan en los Registros, los posibles defectos que pudieran afectar a la inscripción, anotación o cancelación, para el despacho del documento. 2. Realizar a su vez la inscripción de documentos notariales en los libros de registros así como elaborar las notas de calificación formal sujetas a recurso gubernativo.

3. Informar al Registrador del examen del contenido de los Libros del Registro en relación con los documentos presentados a inscripción, de los obstáculos que puedan surgir, como de la legalidad de la forma extrínseca de los mismos, de la capacidad y legitimación de quienes los otorgan y de la validez de sus contenidos, para dictar por el Registrador la resolución por la que se acuerde su inscripción/anotación/cancelación/ constancia tabular o su calificación negativa.

GRUPO 4. (AUXILIARES)

Pertenecen a este grupo, aquellos empleados que, cumpliendo los requisitos de acceso al grupo, poseen los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para las competencias profesionales especificadas.

Asimismo el grupo deberá realizar tareas consistentes en la ejecución de operaciones que aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos jurídicos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad estará limitada por una supervisión directa o sistemática. Se encuadran en este grupo por tanto, personal que realiza funciones de complejidad baja, sin iniciativa, con un nivel bajo de autonomía y bajo la dirección de los oficiales y la supervisión y responsabilidad del Registrador.

Competencias profesionales:

Despacho de documentos no complejos que generen cualquier tipo de asiento registral.

Realizar tareas relativas a la publicidad formal dentro del registro.

Desempeñar las funciones de tramitación y despacho de documentos, previamente calificados por el Registrador, para la interpretación de los mismos en relación con el historial registral de la finca y demás operaciones registrales, así como para realizar aquellas otras necesarias para la liquidación de los impuestos cuya gestión esté encomendada a los Registradores, bajo su dirección e instrucciones.

Dentro de las mismas, estará el despacho de documentos no complejos que generen cualquier tipo de asiento registral, independientemente de la función específica que se les encomiende.

Deberán poder realizar tareas en cualquiera de las áreas del Registro, así como auxiliar al resto de los componentes de la oficina.

En general la realización de todas las funciones del Registro que no revistan especial complejidad, siempre bajo dirección y supervisión directa, del Registrador o del cargo en quien éste delegue.

GRUPO 3. (ESPECIALISTAS)

Se incluyen en este grupo el personal contratado para desarrollar funciones no jurídicas de contenido técnico-especialista, distintas de las propias de los grupos de auxiliares y oficiales. El personal de este grupo realizará exclusivamente aquellas funciones para las que hayan sido contratados, demostrando por titulación expresa su formación adecuada para dicha tarea.

GRUPO 2. (G2) (También pueden ser administrativos o auxiliares aspirantes y actuales Auxiliares 2ª – ver disposición adicional transitoria)

Criterios generales:

Grupo a aquellos empleado con competencia en un conjunto reducido de actividades administrativas simples, dentro de procesos normalizados, con conocimientos de mecanografía y ofimática, con capacidad de realizar trabajos de carácter accesorio, complementarios y de apoyo, bajo la supervisión de los grupos profesionales superiores o Registrador.

Este grupo se integrará por los trabajadores contratados (administrativos o auxiliares aspirantes y actuales Auxiliares II) de los registros, bajo cualquiera de las modalidades establecidas en la legislación laboral, durante el periodo de contratación temporal, o tratándose de contratación indefinida, hasta que no adquieran el nivel inmediato anterior, mediante la superación de las pruebas pertinentes y habilitados por el título correspondiente.

GRUPO 1. (SUBALTERNOS)

Criterios generales:

Personal de los Registros no incluido en grupos 2, 3, 4 y 5. Son actividades simples, dentro de los procesos normalizados, con conocimientos y capacidades limitados, con capacidad de realizar trabajos de carácter accesorio, complementario y de apoyo, tales como la recepción, atención telefónica y/u otros análogos.

Llevan a cabo sus funciones bajo aprendizaje y tutela del personal de los grupos 4 ó 5.

El personal subalterno contratado al amparo de la Disposición Transitoria tercera del Convenio I, se regularán en la Disposición transitoria xxxx de éste convenio II.

Artículo 10. Formación y Promoción.

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

nuevas formas de organización del trabajo, en aras a permitir su promoción profesional.

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

3. La realización y el contenido de las pruebas para el ascenso y promoción a los Grupos IV y V será consensuada por la Comisión Paritaria de este convenio. Estas pruebas serán únicas para todo el territorio nacional y se realizarán en el ámbito territorial correspondiente y en la misma fecha para todos los integrantes de cada grupo. Participarán en la corrección de las mismas las organizaciones sindicales firmantes de éste convenio colectivo en la forma en que se determine. Todo ello se llevará a cabo en los términos expuestos en el Anexo de este Convenio.

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

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

6. De conformidad con el art. 35 del RD 395/2007, las partes firmantes se comprometen a constituir en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del mismo, una Comisión Paritaria Sectorial de Formación y Promoción.

TÍTULO III

Remuneración del personal

Artículo II. Masa salarial.

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

Se entiende por beneficios líquidos la cantidad que resulte de deducir de los ingresos brutos todos aquellos gastos necesarios para el ejercicio profesional, incluidas las cuotas de la Seguridad Social, las colegiales, las de la comisión Paritaria regulada en este convenio y los salarios brutos del personal especialista no relacionados con la función registral.

La liquidación y pago del salario se efectuará mensualmente, entre los días 1 y 5, ambos inclusive, del mes siguiente a aquel en que se haya generado el derecho, y su cálculo, para la parte variable que se regula en el siguiente artículo 11, si la hubiera, se realizará en base a la facturación generada en el propio mes natural que origina dicho derecho.

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

Artículo 12. Salarios mínimos garantizados.

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

Empleados del Grupo V: Doce pagas (que incluirán prorrateadas las pagas extraordinarias) de 1250€ cada una, más 30€ por trienio de antigüedad

Empleados del Grupo IV: Doce pagas (que incluirán prorrateadas las pagas extraordinarias) de 1100€ cada una, más 20€ por trienio de antigüedad

Empleados del Grupo III: Doce pagas (que incluirán prorrateadas las pagas extraordinarias) de 1000€ cada una, más 20€ por trienio de antigüedad

Empleados del Grupo II: Catorce pagas (que podrán prorratearse mensualmente) de 900€ cada una, más 12€ por trienio de antigüedad

Empleados del Grupo I: Catorce pagas (que podrán prorratearse mensualmente) del SMI de 2013, más 12€ por trienio.

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

Los salarios de los Grupos I y II se revisarán anualmente con arreglo al IPC publicado por el INE. La cláusula de revisión salarial de estos grupos no será en ningún caso compensada, ni absorbida por los Salarios mínimos garantizados, pudiéndose en estos casos sobrepasar los mismos.

Artículo 13. Participación.

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

Esta participación se distribuirá, , en un 25% de forma discrecional por el Registrador, atendiendo a méritos, capacidad y confianza según su justa apreciación, y el otro 75% por acuerdo unánime entre los trabajadores con derecho a participación

En caso de no lograrse el acuerdo unánime, éste 75% se repartirá con arreglo a criterios objetivos como entre otros, (titulación, formación y experiencia, responsabilidad, complejidad de los documentos rendimiento).

Tales criterios serán valorados de la forma siguiente:

1.- TITULACION: La titulación académica que acredite el trabajador con el correspondiente título, se valorará de la siguiente forma:

-Licenciado en Derecho o de Postgrado en Derecho: 5 puntos.

-Título de Grado en Derecho o licenciado o posesión del título de Postgrado en otras

materias distintas a la de Derecho:	4 puntos.
-Diplomatura o titulación de Grado medio o título de Grado:	3 puntos.
-FP Grado Superior (Técnico Superior):	2 puntos.
-FP Grado Medio (Técnico) ó Bachiller superior:	1 punto.

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

2.- FORMACION: La superación de cualquier curso de formación, en materia de teoría o práctica registral, acreditado mediante el correspondiente título o diploma, se valorará en función de su extensión y complejidad. En este sentido podemos establecer tres tipos de cursos:

De menos de 5 horas y a través de la Plataforma APRENDA o cualquier otra plataforma colegial, se obtendrá una valoración de 1 punto cada uno de los cursos.

De entre 5 y 20 horas, a través de cualquier tipo de formación, presencial, por correspondencia o de cualquier plataforma, colegial o externa, se obtendrá una valoración de 2 puntos.

De más de 20 horas, a través de cualquier tipo de formación, presencial, por correspondencia o de cualquier plataforma, colegial o externa, se obtendrá una valoración de 3 puntos.

3.- EXPERIENCIA: Cada 5 años cumplidos de antigüedad en la categoría, se valorará con 2 puntos.

4.- RESPONSABILIDAD:

Deberá tenerse en cuenta el grado de dependencia jerárquica para el desempeño de las funciones encomendadas, la responsabilidad que implican dichas funciones, la autonomía para desarrollarlas, el nivel de influencia sobre el funcionamiento de la empresa y el grado de supervisión de las funciones y tareas del resto de trabajadores, así como el número de personas sobre las que ejerce dicha supervisión.

En este sentido, también se tendrán en cuenta determinadas funciones como la responsabilidad en protección de datos, prevención de riesgos laborales, relaciones laborales, funciones de organización, contabilidad o traslado de dinero en efectivo.

5.- COMPLEJIDAD Y RENDIMIENTO:

Para valorar estos factores se tendrá en cuenta el grado de complejidad de las tareas encomendadas, tanto de la documentación a despachar como del tipo de trabajo a realizar (atención al público, recibir a ciertas visitas, gestión de recursos humanos, cuentas, etc.), así como el rendimiento a la hora de llevar a cabo esas tareas (realizarlas con calidad y en el menor tiempo posible).

La valoración de los criterios señalados con los números 4 y 5 se llevará a cabo por el personal con derecho a participación, de la siguiente forma: cada trabajador valorará la responsabilidad y capacidad de dirección de cada uno de sus compañeros, de 1 a 10 puntos, siendo la puntuación correspondiente a cada uno de ellos, la media de puntos obtenidos de todos los trabajadores. Además el trabajador que desempeñe las funciones de sustituto, jefe de departamento o responsable de seguridad, llevará

un suplemento de 5 puntos, y el suplente seguridad o responsable de cualquier otro área específica que implique responsabilidad, 3 puntos.

La suma de todos los puntos asignados a todos los trabajadores de la oficina con derecho a participación se convertirá en el 50 por cien del porcentaje global y será distribuido proporcionalmente a los puntos de valoración de cada uno de los trabajadores.

El exceso de participación que supere los mínimos establecidos en el artículo 9 del presente convenio, será de libre distribución del Registrador.

En todo caso, deberá tenerse en cuenta que ningún trabajador del grupo V podrá percibir menor participación que cualquiera de los del grupo IV, y que dentro de cada uno de estos Grupos no podrá haber diferencias salariales superiores al cien por cien.

La reasignación de la participación entre los empleados tendrá lugar dos veces al año como máximo y/o siempre que se produzca una variación sustancial en la plantilla: ascenso, extinción o suspensión de contrato.

Durante los primeros seis meses de su interinidad, el registrador interino no variará la proporción en que se distribuye el porcentaje entre los empleados de los grupos IV y V, salvo las variaciones sustanciales dispuestas en el párrafo anterior.

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

Artículo 14. Límites salariales.

Se establece la garantía de mayor retribución para cada grupo profesional con relación al grupo o grupos de rango inferior, con la salvedad de los empleados del grupo III (especialistas), que no podrán percibir con cargo íntegro a la masa salarial un salario superior a la media de retribuciones percibidas por los empleados del grupo V en el último año natural.

Artículo 15. Regularización salarial.

Cuando la masa salarial del mes respectivo no cubra los salarios mínimos mensuales garantizados por el artículo 10, la diferencia hasta cubrir dichos salarios será completada por el Registrador. Esto le dará derecho a regularizarlo de la masa salarial en los meses siguientes comprendidos dentro de cada semestre natural, respetando siempre los mínimos garantizados, y extinguiéndose este derecho al finalizar cada uno de los semestres naturales que finalizan los días 30 de junio y 31 de diciembre. Dichos semestres podrán modificarse en los convenios de empresa que se pacten en cada Registro, atendiendo a sus particulares circunstancias.

La regularización no se aplicará en los Registros en los que masa salarial sea del 38% de los beneficios líquidos del registrador.

Artículo 16. 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 de la Seguridad Social, con los siguientes complementos:

a) En las incapacidades temporales de hasta dos meses de duración, el Registro completará la prestación del trabajador hasta alcanzar el 100% de su retribución habitual, incluyendo la remuneración variable correspondiente a la participación si tuviera derecho a ella.

b) A partir del tercer mes, el Registro completará la prestación del trabajador hasta alcanzar el 100% de su salario mínimo garantizado (sueldo y trienios).

Artículo 17. Supuestos de inaplicación del Convenio.

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

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

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

2. 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

3. Las discrepancias que pudieran surgir durante la negociación, se someterán preceptivamente a la Comisión Paritaria de Interpretación del presente Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. La Comisión Mixta 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.

4. Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, recurriendo en primer lugar a los procedimientos establecidos en los acuerdos sobre solución autónomas de conflictos (ASAC) que resulten de aplicación.

TÍTULO IV

Tiempo de trabajo y Conciliación de la Vida laboral y familiar

Artículo 18.- Jornada de trabajo

1. La jornada de trabajo será de TREINTA Y OCHO HORAS semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, equivalente a 1.664,4 horas efectivas de trabajo en cómputo anual.

2. El horario de trabajo será fijado en cada Registro atendiendo a las necesidades y peculiaridades del servicio. No obstante, la prestación de servicios en los Registros de la Propiedad y Mercantiles tendrá lugar los días hábiles y preferentemente dentro del horario de atención al público, que se establece en los artículos 360 del Reglamento Hipotecario y 21 del Reglamento del Registro Mercantil o normas que lo sustituyan, sin superar los límites de la jornada efectiva; considerándose a estos efectos las tardes de los viernes y las mañanas de los sábados, así como los días 24 y 31 de diciembre, como servicios especiales de guardia.

3. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, y con el objeto de favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como mejorar la productividad en los Registros, se establecen las siguientes medidas:

a) De conformidad con lo dispuesto en la Orden Jus 2593/2003, de 18 de septiembre, o normas que la implementen, complementen o sustituyan, y en aquellos registros afectados por la misma, se procederá al establecimiento de una jornada continuada de trabajo durante el mes de agosto, que no excederá de las siete horas diarias y ordinarias de trabajo efectivo.

b) Del mismo modo, y en la medida de lo posible, siempre que las necesidades derivadas del servicio público lo permitan, se intentará implantar la jornada continuada durante el resto del año o parte de él, que no podrá exceder, en ningún caso, de las ocho horas diarias y ordinarias de trabajo efectivo, en los términos que pacten los Registradores y sus empleado/as o sus representantes legales, si los hubiere.

c) Igualmente se le reconoce al personal de los Registros de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, siempre que no se entorpezca el funcionamiento de la oficina, el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada, a cuyo efecto se posibilita la introducción de horarios flexibles, que contemplen un bloque troncal, fijo y común de la jornada de presencia obligatoria, que coincidirá siempre con el horario matinal de atención al público de cada oficina, y dos fracciones móviles, a la entrada y a la salida del trabajo, de tal forma que, a elección de éstos y previo aviso a la empresa, se pueda adelantar o retrasar la entrada y salida del trabajo en una hora.

Flexibilización por personas dependientes.

Asimismo el personal de los expresados Registros que tenga a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años, personas con discapacidad, así como familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

Flexibilización por hijos con discapacidad.

Del mismo modo, los empleados y empleadas que tengan hijos con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin de conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios del puesto de trabajo.

Periodos de descanso durante la jornada.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso mínimo de 30 minutos, que podrá ser sustituido, en el caso de la duración la jornada diaria continuada exceda de las siete horas, por dos descansos de 20 minutos, cada uno de ellos. Estos períodos de descansos se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Servicios especiales de guardia.

De conformidad con lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, la tarde de los viernes y la mañana de los sábados tendrán la consideración en el presente convenio de servicios especiales de guardia, que serán atendidos por un número máximo de trabajadores no superior al 10% de cada plantilla, y se realizarán por turnos rotarios entre los mismos, que serán conocidos por los empleado cuando se elabore el calendario laboral anual de cada centro de trabajo. El tiempo utilizado en cumplir con este requisito será compensado por su equivalente en

tiempo de descanso para el trabajador o trabajadores afectados por el cumplimiento de la guardia, que será fijado de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la actividad, y preferentemente el día hábil siguiente a la prestación del servicio de guardia.

Turno de tardes.

Aquellas oficinas en las que, para los cuatro primeros días de la semana, se implante la jornada de horario continuado que no llegue a abarcar el horario vespertino de apertura y atención al público establecidos obligatoriamente por la ley, se crearán igualmente turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores para cubrir dicho horario en los expresados días. La prestación de servicios en este turno, siempre y cuando respeten los límites pactados en este convenio, tendrá la consideración de jornada de trabajo y, en consecuencia, no será compensable por tiempo efectivo y equivalente de descanso.

Horas extraordinarias.

Todas las horas que excedan de la jornada establecida en el artículo anterior, se considerarán como extraordinarias, a excepción de las generadas por la prestación de los servicios especiales de guardia. A este respecto se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Su compensación se hará preferentemente por descanso del personal.

No obstante, en los supuestos en los que no resulte, por cualquier motivo, posible su compensación por descanso, serán retribuidas económicamente de conformidad con lo dispuesto por la legislación laboral.

No se considerarán como horas extraordinarias, el tiempo de trabajo referido a los servicios especiales de guardia, ni al turno de tardes que pueda crearse con motivo de la implantación de una jornada continuada.

Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por los Registradores el calendario laboral, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores, donde, además deberá fijarse, los servicios especiales de guardias y los turnos establecidos al efecto, que será expuesto en lugar visible en cada centro de trabajo.

Artículo 20. Distribución Irregular de la Jornada.

Con independencia de la regulación contenida en el presente título, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, en desarrollo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá establecer otra distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Para ello, la empresa iniciará un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores con la comunicación de sus propuestas razonadas, tanto si se refieren a una distribución irregular a lo largo del año, como si estuvieran referidas a una distribución irregular limitada en el tiempo o para supuestos concretos, con motivación de las causas que la justifiquen.

Durante el periodo de consultas, que tendrá lugar en el tiempo mínimo necesario acorde con la circunstancia del caso y la extensión de sus efectos, las partes negociarán de buena fe, con vista a la consecución de un acuerdo. El acuerdo que, en su caso, se alcance deberá incorporar los tiempos de la distribución irregular llevada a cabo y las formas de recuperación o compensación horaria de los mismos.

La interlocución ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje de la Comisión Mixta-Paritaria de Interpretación del Convenio, que se desarrollará en un plazo máximo de siete días.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año hasta 150 horas de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de diez días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La forma de compensación horaria resultante de la distribución irregular llevada a cabo, se realizará procurando el acuerdo entre las partes. En defecto de acuerdo, la compensación horaria tendrá lugar dentro del plazo máximo de cuatro meses siguientes a su realización, mediante tiempo equivalente de descanso, en unidades de tiempo equivalentes a las que se compensan, situándose su disfrute dentro de dicho periodo en función de las necesidades organizativas de la empresa que podrá, en su caso, concretar tal compensación en jornadas completas de trabajo.

Artículo 21. Teletrabajo

Partiendo del reconocimiento del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, y sin perjuicio de la aplicación que corresponda de las previsiones contenidas en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores sobre trabajo a distancia, se considera que para la realización y puesta en práctica del teletrabajo en la empresa resulta oportuno establecer los siguientes criterios:

El teletrabajo tendrá carácter voluntario y reversible, tanto para el trabajador como para la empresa, salvo acuerdo en contrario.

Los teletrabajadores conservarán íntegros sus derechos, legales y convencionales, en igual condición que los trabajadores que desarrollen su función en las instalaciones de la empresa.

Los acuerdos sobre teletrabajo procurarán regular diversos aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, las instalaciones, la formación, etc. En todo caso, deberán contener la previsión mínima de tareas, tiempos y destrezas necesarias para su desarrollo, con antelación y claridad suficiente para el buen funcionamiento de la prestación.

Artículo 22.- 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. A estos efectos se entenderá como inhábiles los sábados, salvo que concurra un servicio de guardia.

Se añadirá un día más de vacaciones anuales por cada década de antigüedad en el empleo.

Se añadirán dos días más de vacaciones anuales en los casos de familias numerosas o empleados que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años, personas con discapacidad, que en ningún caso serán acumulables a los establecidos por antigüedad.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones atenderán en todo caso a las necesidades del servicio público. A tal efecto la empresa podrá designar durante el período de vacaciones generales del personal un turno de aproximadamente el 25% de la plantilla total, aunque pueda ser superior en determinados Órganos de la empresa, con objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma. La empresa señalará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con los empleados capacitados prácticamente para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designados por la Empresa, siguiendo el sistema de rotación entre los empleados que posean dicha capacidad.

Una vez cubiertas las necesidades del servicio, los periodos vacacionales se fijarán de común acuerdo entre el empresario y los trabajadores preferentemente entre 15 de Junio y 15 de Septiembre, ambos inclusive. Las vacaciones podrán ser fraccionadas, a petición de los trabajadores y previo acuerdo con la Empresa y en su distribución se procurará que, como mínimo, 10 días laborables consecutivos se disfruten dentro del denominado período estival (de 15 de Junio a 15 de Septiembre). Las vacaciones podrán disfrutarse hasta el día treinta y uno de enero, inclusive, del año siguiente.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con una antelación de tres meses respecto a su disfrute. En caso de desacuerdo entre los trabajadores y el registrador, o entre los propios trabajadores, sobre el calendario de las vacaciones, tendrán preferencia de elección hasta un máximo de 10 días los empleados que tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de doce años o personas con discapacidad; y hasta un máximo de cinco días los empleados casados o con pareja de hecho, o aquellos otros empleados que el año anterior no hubieran podido elegir. En cualquier caso primarán las necesidades del servicio.

En ningún caso la distribución del período de vacaciones podrá suponer perjuicio del cómputo de la jornada anual de trabajo efectivo establecido en el artículo 47 o la inferior que se viniera realizando.

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.

Los empleados que permanezcan de turno podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año.

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

El calendario de vacaciones se fijará en cada Empresa.

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

Artículo 23. Descanso semanal, festivos y permisos.

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

1. Tres días naturales por causa de nacimiento y fallecimiento de hijo, adopción o acogimiento familiar o preadoptivo, que serán ampliables a cuatro naturales, cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento fuera de la provincia en la que radique su centro de trabajo habitual.

2. Hasta cinco días por asuntos particulares, tomados día a día y por cada año natural. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas.

3. Establecimiento de los días 24 y 31 de diciembre como turno especial de sábados.

4. 15 días naturales en caso de matrimonio, que podrán ser acumulables al período de vacaciones.

5. Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan, a partir de la firma del presente convenio en las condiciones que se establecen en el mismo.

6. Un día por matrimonio de padres, hermanos e hijos.

7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de su jornada laboral.

8. Cinco días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando los afectados por dichas circunstancias fueran familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso será de cuatro días. Se considerará enfermedad o accidente grave aquella que así sea calificada mediante certificado emitido por el facultativo médico responsable que indique que el familiar del trabajador padece una enfermedad grave no siendo exigible la indicación de la patología padecida, igualmente debe indicar una fecha desde la cual se disfrutará el permiso.

La hospitalización se acreditará con un justificante del centro hospitalario. El trabajador podrá acogerse a este permiso bien desde la fecha del ingreso (esta deberá constar en el justificante), o bien durante el tiempo en que el familiar permanece hospitalizado (en este caso el justificante deberá acreditar que el familiar permanece ingresado todos los días en que se solicita el permiso).

El disfrute de este permiso podrá ejercitarse, previo aviso a la empresa, bien de forma ininterrumpida desde el inicio de hecho causante, o bien alternativamente dentro de la duración del mismo.

No obstante cuando el accidente o enfermedad grave u hospitalización fuese del cónyuge, padres o hijos se tendrá derecho, previo aviso y justificación, a una reducción de la jornada de una hora a la entrada y otra hora a la salida, con plenitud de derechos económicos.

9. Dos días por traslado de domicilio habitual, ampliables a tres si el traslado se realiza fuera de la provincia.

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

11. Tres días naturales para realizar exámenes de promoción de grupo profesional, incluyendo el día del examen. De igual forma se permitirá el tiempo necesario para concurrir a exámenes de cualquier otra naturaleza cuando el trabajador curse con regularidad estudios para obtener un título académico o profesional, siempre que unos y otros estén relacionados con la actividad de su trabajo personal o promoción profesional.

12. Por la disposición del crédito de horas mensuales atribuido a los legales representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación.

13. Permiso para visita y acompañamiento médico.

14. Permiso retribuido, por tiempo indispensable, para acudir a la consulta del médico especialista, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador, de sus hijos menores de edad y mayores de primer grado de consanguinidad y afinidad que no puedan valerse por sí mismo y se justifique esta necesidad mediante volante facultativo. El mismo derecho asistirá al personal, pero con el límite de dieciocho horas anuales, para visitas al médico de cabecera. No obstante lo anterior, una vez agotado el límite anual establecido al efecto, el personal tendrá permiso no retribuido para acudir o acompañar a los familiares antes citados a los servicios de asistencia sanitaria y siempre que se justifique esta necesidad mediante volante facultativo. En estos casos el personal y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

Artículo 24.- Descanso por maternidad y paternidad

Período de descanso por maternidad y/o paternidad por nacimiento, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto las empleadas de los Registros tendrán derecho a un período de descanso, que implica la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo, de una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período 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 estos supuestos la madre, en su caso, y el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un período de dos horas diarias retribuidas, así como a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de otras dos horas diarias con la disminución proporcional de retribuciones.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado, con excepción de las primeras seis semanas posteriores al parto, podrán, a elección del personal, disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento. En caso de optarse por el disfrute en régimen de jornada parcial se incrementará proporcionalmente la duración de dichos períodos.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Permiso de paternidad

Del mismo modo y conforme se establece en el artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 de la Ley de referencia.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del expresado texto legal sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el expresado artículo 48.4 de la citada Ley o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse, a elección del trabajador, en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento. En caso de optarse por el disfrute en régimen de jornada parcial se incrementará proporcionalmente la duración del período de suspensión.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con al menos quince días de antelación, el ejercicio de este derecho.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos relacionados en este epígrafe.

Mejora del permiso de maternidad y paternidad

Con independencia de lo establecido bajo los artículos precedentes (artículos 48.4 y 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), por nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, el personal de los Registros disfrutará de un permiso retribuido de dos semanas ininterrumpidas, a contar, en el supuesto de adopción o acogimiento, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, y en el supuesto de nacimiento, desde dicha fecha en el caso del padre, y desde la terminación del período de descanso por maternidad en el caso de la madre.

Mejora en el supuesto de adopción internacional

En los supuestos de adopción internacional, cuando se haga necesario el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración, percibiéndose durante ese período el salario mínimo garantizado en este Convenio, según la respectiva categoría profesional.

Artículo 25.- Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La

mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o por un permiso retribuido de tres semanas, a disfrutar a continuación del descanso por maternidad. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple de tal manera que se tendrá derecho a una hora de ausencia de trabajo o a un permiso retribuido de tres semanas, por cada hijo, a disfrutar en los mismos términos del parto sencillo

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 26. Reducción de jornada por razones de guarda legal, edad, accidente, enfermedad y otras situaciones familiares.

El personal de los Registros que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de catorce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, sin límite mínimo y hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. Igual derecho se contemplará en las parejas de hecho.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Del mismo modo el personal de los Registros podrá acogerse a la reducción de jornada en los términos contemplados en este apartado con motivo de separación o divorcio, tramites de fecundación asistida o por cualquier otra circunstancia de emergencia familiar, que deberán ser debidamente acreditadas. Igualmente podrá plantearse la reducción o incluso la suspensión de jornada, con igual reducción o suspensión de la retribución, durante el plazo de hasta un mes por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de ascendientes, descendientes, cónyuge o pareja de hecho, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Finalmente, cualquier tipo de reducción de jornada podrá contabilizarse para su acumulación en jornadas completas.

Artículo 27. Permisos sin sueldo.

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

- a) Adopción en el extranjero.
- b) Sometimiento a técnicas de reproducción asistida por el tiempo necesario para su realización.
- c) Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Artículo 28. 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, con las salvedades que se dirán en los artículos siguientes. 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 29. Excedencias voluntarias o forzosas.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y sin limitación temporal alguna. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Cuando la excedencia sea menor a un periodo de seis meses, tendrá reserva de puesto. El trabajador excedente por un periodo superior a seis meses conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a cinco años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en los dos últimos párrafos, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario

podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el registrador, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros 18 meses tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dos años.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia, con reserva de puesto, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los doce primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, que se desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y trienios.

Asimismo con el objeto de que las empleadas en dicha situación no se vean privadas de un salario, en un momento de necesaria independencia económica, se reconoce el derecho a percibir, durante los seis primeros meses de excedencia, el salario mínimo garantizado en este Convenio, según la respectiva categoría profesional.

La extensión de la excedencia con reserva de puestos se extenderá también a otros supuestos, tales como tramitación de un expediente disciplinario, prestación social en organismos internacionales o sociales, proceso penitenciario, etc.

Artículo 30. Parejas de hecho.

Todos los derechos reconocidos en este convenio por razón de matrimonio serán extensivos a las parejas de hecho que tengan reconocida dicha condición según la legislación aplicable en cada comunidad autónoma con independencia de su orientación/identidad sexual.

En aquellas comunidades autónomas en las que no exista una regulación específica de las uniones estables de pareja dicha condición podrá acreditarse mediante documento sustitutorio acreditativo.

Artículo 31. Protección integral contra la violencia de género.

Las empleadas de los Registros reconocidas como víctimas de la violencia de género por resolución administrativa o judicial, sin perjuicio de los derechos que se le reconocen en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tendrán los siguientes derechos sobre cuyo ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad:

1.- Ausencias o faltas de puntualidad.

Las ausencias o falta de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, si así lo determinan los servicios sociales de atención o de salud.

2.- Reducción de jornada y reordenación del tiempo de trabajo.

Las empleadas víctimas de violencia de género podrán optar por uno de los siguientes derechos:

1. Reducción de la jornada en una hora a la entrada y otra a la salida, con plenitud de derechos económicos.

2. Reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, sin límite mínimo y hasta un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

3. Reordenación del tiempo de trabajo y flexibilización de la jornada en los mismos términos que los reseñados bajo el epígrafe "Flexibilización por hijos con discapacidad" de este texto.

4.- Traslado de puesto de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, podrá solicitar el traslado a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que se encuentre vacante en cualquier otro Registro. A dicho efecto, la Comisión Paritaria que se cree para el seguimiento y vigilancia del Convenio Colectivo estará obligada a comunicar a la empleada las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales el Registro de origen tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la empleada. Terminado este período, la empleada podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo.

5.- Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los doce primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, que se desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de ascensos y trienios.

Asimismo con el objeto de que las empleadas en dicha situación no se vean privadas de un salario, en un momento de necesaria independencia económica, se reconoce el derecho a percibir, durante los seis primeros meses de excedencia, el salario mínimo garantizado en este Convenio, según la respectiva categoría profesional.

TÍTULO V

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

Artículo 32. Censo.

Habida cuenta de la gran trascendencia que la subrogación del personal tiene para la continuidad y estabilidad de los Registros, así como de la importancia que por parte de los Registradores se concede a la promoción profesional de sus empleados, es necesario e imprescindible, para el empleador y su patronal, conocer en todo momento el número, composición y categoría de dichos empleados. Por ello, es preciso contar con un censo del personal permanentemente actualizado y al alcance de la Comisión Paritaria y las Comisiones que de ella deriven. A tal fin, la APR organizará y gestionará la llevanza del censo de todo el personal al servicio de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España agrupando a dicho personal en función de los Grupos Profesionales. Junto con el nombre, apellidos y DNI de cada empleado, constará el Grupo Profesional al que pertenece así como la fecha de ingreso en el mismo.

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

Sin perjuicio de la llevanza del censo por parte de la Asociación Profesional de Registradores, la Comisión Paritaria dispondrá en todo momento de un duplicado actualizado del mismo.

Artículo 33. Traslado y subrogación empresarial.

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

A tal efecto, se acompañará al Acta de Toma de Posesión y Cese un documento expedido por la Comisión Paritaria en el que constarán las relaciones laborales existentes en ese Registro y que deberá ser firmado por ambos registradores, así como por el representante sindical de la oficina, si lo hubiere, o un miembro del personal. La firma de dicho anexo implicará conformidad y subrogación plena en las relaciones laborales en él comprendidas.

La negativa injustificada del Registrador entrante a firmar el documento anexo a que se refiere el párrafo anterior no impedirá la subrogación plena respecto de las relaciones laborales existentes en el momento de su toma de posesión, siempre y cuando las mismas estén ajustadas a las normas del presente convenio.

Lo dispuesto en el presente convenio respecto a la subrogación empresarial será aplicable a los registradores titulares e interinos.

Artículo 34. Traslados obligatorios por movilidad geográfica.

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

1º.- Los registradores titulares de la oficina u oficinas afectadas determinarán el número de empleados que precisa cada una de las oficinas resultantes de la división, de acuerdo con sus necesidades. De tal determinación se dará traslado a los

representantes sindicales de la oficina, si los hubiere, o a los propios trabajadores, con una antelación de 30 días.

2°.- Si los registradores titulares de la oficina y el personal afectado por la división alcanzaran un acuerdo unánime en la distribución del personal entre las oficinas, se estará a tal acuerdo.

3°.- En defecto de acuerdo, se establecerá una prioridad de elección en función de los siguientes criterios, en el siguiente orden excluyente:

a) los establecidos en el siguiente apartado 2.2 de este artículo, cuando la división de oficinas implique el traslado del trabajador o trabajadores a una distancia superior a 20 kilómetros del centro de trabajo anterior;

b) la antigüedad en el empleo;

c) la antigüedad en la categoría.

En última instancia, los registradores a cargo de la oficina u oficinas deberán ratificar o vetar el acuerdo. Si se veta el acuerdo deberá abrirse un periodo de consultas en los términos establecidos en el siguiente apartado 2.1°.

En los casos de supresión de un Registro por agrupación o agregación a otros, las relaciones laborales del Registro suprimido se entenderán trasladadas al Registrador titular al que se le agregue el distrito hipotecario suprimido.

En todos los casos las relaciones laborales permanecerán idénticas, conservando los trabajadores asignados a una u otra oficina los derechos convencionales que hubieran pactado con anterioridad a la demarcación hasta su desaparición en la forma pactada.

Del mismo modo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 44.5 del Estatuto de los Trabajadores, la división de un registro en varios o su supresión por agrupación o agregación a otros, no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían antes de producirse dichos procesos y hasta la celebración de nuevas elecciones.

2.- Cuando la nueva demarcación registral por división, agrupación o agregación, implique el traslado del trabajador a un centro de trabajo distante en más de 20 kilómetros del anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 40° del Estatuto de los trabajadores y específicamente a las siguientes reglas:

1°.- El traslado deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a quince días. Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual ante la jurisdicción competente. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución.

El empresario y la representación legal de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

2º.- Tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo, las siguientes personas y en el siguiente orden excluyente:

- a) las personas con cargas familiares especiales;
- b) los mayores de 55 años;
- c) los representantes de los trabajadores;
- d) las personas con discapacidad. Si se produce su traslado los gastos y los complementos en metálico se incrementarán automáticamente en un 20%;
- e) las personas cuyo cónyuge o pareja de hecho desempeñe su trabajo en la localidad de origen.

Todo ello sin perjuicio de que, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, cualquier otro empleado decida sustituir al compañero inicialmente propuesto y trasladarse en su lugar, siempre y cuando cumpla el perfil del puesto y el titular de la oficina preste su consentimiento.

El trabajador sujeto a traslado obligatorio tendrá cinco días hábiles de permiso especial en el primer año de traslado, además de los que le correspondan por mudanza. Igualmente disfrutará de una bolsa de 15 horas anuales para cumplimentar todos los trámites necesarios que le permitan adaptarse al nuevo domicilio.

Artículo 35. Traslado voluntario del trabajador.

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

Dado que la contratación del trabajador tiene carácter voluntario, el empleado no tendrá derecho alguno a compensación por gastos, incluso cuando la incorporación al nuevo registro implique cambio de domicilio. En este último caso y para la realización de las gestiones necesarias contará, no obstante, con tres días hábiles a añadir a los de mudanza o asuntos propios, que podrá distribuir libremente durante los dos primeros meses en su nuevo puesto.

El traslado a un puesto de grupo profesional inferior implicará la reducción de la retribución del empleado.

La permuta de puestos exigirá la conformidad de todos los afectados, empleadores y empleados y, como en el supuesto de los traslados, solo tendrá efectos en el mantenimiento de la antigüedad y el grupo profesional.

Artículo 36. Jubilación.

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

Artículo 37. Otras causas de 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.

Las indemnizaciones por despido calificado como improcedente se imputarán a la parte de los beneficios líquidos del registrador una vez descontados los gastos y la masa salarial.

Las indemnizaciones en despidos por causas objetivas se imputarán en el concepto de gastos del Registro, salvo acuerdo en otro sentido adoptado por convenio de empresa.

En caso de declaración de improcedencia de cualquier tipo de despido, la opción de reingreso la tendrá siempre el trabajador.

TÍTULO VI

Infracciones y Sanciones

Artículo 38. Procedimiento sancionador

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

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

- La apertura del expediente disciplinario al trabajador se iniciará mediante la notificación escrita al mismo del pliego de cargos, en el que se expresarán los hechos constitutivos de la presunta falta y su fecha.

- El trabajador, en el plazo de cinco días hábiles contados desde la recepción de la notificación, podrá presentar las alegaciones que estime pertinentes por medio de escrito dirigido al Registrador. Transcurrido dicho plazo, habiéndose o no presentado las alegaciones, el Registrador comunicará al trabajador la resolución que en definitiva adopte en un plazo máximo de siete días naturales. La finalización del expediente disciplinario se producirá en el momento de la recepción efectiva de dicha comunicación por el trabajador.

- En el supuesto de que el trabajador expedientado tenga la condición de representante legal de los trabajadores, deberá ser oído el comité de empresa o los restantes delegados de personal, en los términos previstos en el artículo 68 a) del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos será preceptivo que se dé conocimiento de los hechos, mediante comunicación escrita y en los mismos plazos que para el trabajador, a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo. En caso de conocimiento

por parte de la empresa de afiliación sindical por parte del trabajador, el Registrador tendrá obligación de comunicarlo a su organización sindical.

Artículo 39.- Suspensión cautelar de empleo

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

Artículo 40.- 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 a apertura hasta la finalización del expediente disciplinario.

Artículo 41. Graduación de las faltas.

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

Artículo 42. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

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

Artículo 43. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

- 1º. La falta de disciplina en el cumplimiento de los deberes.
- 2º. Las ofensas verbales o físicas a superiores o a compañeros.
- 3º. 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.
- 4º. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- 5º. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
- 6º. El incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada durante más de cinco y menos de diez días al mes.

7°. Los errores en el desempeño del trabajo, cuando afecten a la buena marcha del trabajo y se deriven perjuicios graves, 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°. La falta de puntualidad no justificada más de tres y menos de diez veces al mes.

9°. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.

10°. La negligencia en la custodia del material propio de la Oficina Registral.

11°. La reiterada falta de aseo y de limpieza.

12°. La reincidencia en la comisión de faltas leves, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción por las mismas.

13°. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 44. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1°. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como, cualquier conducta constitutiva de delito.

2°. La trasgresión de la buena fe contractual.

3°. La negligencia en la custodia de documentos o fondos o su apropiación o utilización indebida.

4°. La manifiesta y reiterada insubordinación al Registrador.

5°. La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días al mes.

6°. La falta reiterada de puntualidad, no justificada, durante diez o más días al mes o durante más de veinte días al trimestre.

7°. La aceptación de remuneración o ventaja de cualquier tipo de personas interesadas en el despacho de documentos y por esta razón.

8°. El quebrantamiento del secreto profesional.

9°. La simulación de enfermedad o accidente.

10°. 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 muy graves.

11°. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeña.

12°. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso moral, sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.

13°. El acoso laboral.

14°. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

15°. La reincidencia en la comisión de faltas graves, dentro de un período de seis meses, cuando haya mediado sanción por las mismas.

16°. La obstaculización del ejercicio de libertades públicas y derechos sindicales, como los de expresión, reunión, manifestación y huelga.

17°. La tolerancia de los superiores respecto a otras faltas de los subordinados.

Artículo 45. Sanciones

Las sanciones correspondientes a las faltas cometidas serán:

A) Para las faltas leves:

Amonestación por escrito

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

B) Para las faltas graves:

1°. Amonestación por escrito.

2°. Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días.

C) Para las faltas muy graves:

1°. Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

2°. Despido disciplinario.

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.

En aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea el despido, será oída la representación legal de los trabajadores.

Artículo 46. Cancelación.

Las faltas que hayan generado sanción quedarán canceladas, a los consiguientes efectos, al cumplirse los siguientes plazos: las leves a los 6 meses, las graves a los 18 meses y las muy graves a los 36 meses concurrentes.

TÍTULO VII

Comisión Paritaria

Artículo 47. Funciones de la comisión paritaria.

Conscientes las Organizaciones firmantes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones laborales en el Sector, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado y, en su caso, la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse, y de conformidad con lo previsto en los arts. 85.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Mixta Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio que, sin privar a las partes del derecho que les asiste a usar la vía administrativa y/o judicial que proceda, tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio General.
- b) Seguimiento para la aplicación y desarrollo de dicha normativa.
- c) Mediación y, en su caso, arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa sectorial aludida.
- d) Conocimiento y, en su caso, resolución de las discrepancias que pudieran surgir durante el periodo de consultas en el procedimiento de inaplicación del Convenio en la empresa, en los términos regulados en el artículo 44 del presente Convenio, de conformidad con las previsiones del 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Intervención con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del presente Convenio, de conformidad con lo previsto en el art. 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por acumulación, las funciones propias de las Comisiones de Formación y Promoción, Igualdad y Prevención de Riesgos laborales
- g) Cualesquiera otra que las partes suscribientes de este convenio puedan atribuirle en el futuro.

Artículo 48. Funcionamiento.

Serán vocales de la Comisión 6 miembros de la representación empresarial y otros 6 de la representación de los trabajadores, designados por la Asociación Empresarial y Sindicales firmantes del Convenio. Con idénticos criterios existirá un número igual de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que, en cada caso, designen las respectivas representaciones.

La comisión actuará moderada por un Presidente y sus acuerdos constarán en acta levantada por el Secretario.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista, al menos, un representante por cada organización que la integra, que incorporará el porcentaje de representatividad que corresponda a la misma, a efectos de la toma de acuerdos.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta Paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

- a) Tipo de actuación que se requiere de entre las que le están atribuidas en el artículo 36.
- b) Quién o quiénes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre y apellidos o razón social si es persona jurídica); carácter con el que actúe (trabajador, con indicación de la empresa a que pertenece o empresario) y domicilio.
- c) Si la actuación requerida fuera de arbitraje, el escrito deberá estar firmado conjuntamente por las partes en conflicto, y en él figurará el compromiso, voluntariamente asumido, de someter su controversia a la decisión arbitral de la Comisión Mixta, y de acatamiento a la misma. También deberán constar con claridad

los puntos o extremos sometidos a arbitraje y las posiciones y razonamientos de cada una de las partes.

d) Para la tramitación de las solicitudes de mediación y arbitraje se seguirán los procedimientos y plazos regulados en el Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

A efectos de comunicaciones, la Comisión se entenderá ubicada en cualquiera de las organizaciones integrantes de la misma.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos Representaciones. Alcanzado el acuerdo y sin que ello afecte a su eficacia y validez, podrán incorporarse al mismo los votos particulares que pudieran emitirse por las Representaciones discrepantes con el acuerdo adoptado.

En el supuesto de falta de acuerdo, la Comisión podrá recabar los informes o asesoramientos técnicos que considere puedan ayudar a la solución de los aspectos controvertidos.

De subsistir el desacuerdo, las discrepancias producidas podrán someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos que resulten de aplicación, siempre que así se decida por mayoría de cada una de ambas representaciones.

Las decisiones de la Comisión Mixta se emitirán por escrito en el plazo de un mes desde la fecha en que se haya formalizado la solicitud para su intervención. Dicho plazo se entenderá limitado al que legalmente corresponda en los supuestos en que así estuviera expresamente regulado.

En todo caso, en el supuesto del apartado d) del nº 1 del presente precepto, la Comisión Mixta deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En el supuesto del apartado e) del mismo número, el plazo será de 15 días desde la presentación de la solicitud.

El trámite de intervención de la Comisión se considerará como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la Comisión en los plazos establecidos.

La solicitud de intervención de la Comisión Mixta no privará a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial, según proceda. Ahora bien, en el supuesto en que conjunta y voluntariamente hayan sometido el conflicto al arbitraje que se regula en el punto 1.c) del presente artículo, las partes no podrán acudir a la vía judicial o administrativa, ni plantear medidas de presión o declarar conflicto colectivo hasta tanto la Comisión no se haya pronunciado sobre la cuestión planteada. Todo ello sin perjuicio de las normas que sobre prescripción o caducidad sean de aplicación al caso planteado y que en modo alguno podrán verse afectadas por la solicitud de arbitraje y con sujeción a los procedimientos derivados del Acuerdo Interconfederal para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC).

Los miembros de la Representación de los Trabajadores en la Comisión Mixta, dispondrán, para el ejercicio de sus funciones de representación en la misma, del crédito de horas mensuales retributivas correspondiente al tiempo real y efectivo que necesiten para dicho desempeño.

Título VIII

Seguridad, salud laboral e igualdad

Artículo 49. Seguridad y salud laboral.

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

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

En este sentido los Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles de España y sus empleados/as 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 de España las siguientes:

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

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

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

- La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo

- La Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

- El Protocolo de reconocimientos médicos para usuarios de pantallas de visualización del Ministerio de Sanidad.

2. Políticas de prevención.

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

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

3. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud.

De conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 38.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda la constitución, en el plazo máximo de tres meses, a constar desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial del Estado, de un Comisión Paritaria de Seguridad y Salud.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación, en el ámbito de los Registros de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles de España, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de dichos Registros en materia de prevención de riesgos.

Esta Comisión Paritaria de Seguridad y Salud estará formada, de una parte, por Delegados/as de Prevención de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio, y de otra por igual número de representantes de la parte empresarial.

Son funciones de la Comisión Paritaria de Seguridad y Salud:

- Aprobar su Reglamento Interno de Funcionamiento y las modificaciones que sean necesarias en función de eventuales necesidades de futuro.
- Representar al Sector ante cualquier organismo relacionado con la salud laboral y la prevención, y en concreto ante la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, siendo su interlocutor válido y promoviendo acciones y proyectos en cuantas materias son propias de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Convenio, y en su caso emitir informe, bien a iniciativa propia, bien a solicitud de parte, sobre cuantas cuestiones se deriven de la aplicación e interpretación del articulado de salud laboral que sanciona el Convenio.
- Informar al respecto del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, elaborar estudios e investigaciones, y realizar cursillos y conferencias sobre los mismos, si procede.
- Realizar una Memoria Anual sobre la situación de la prevención en el Sector.

En general, cualquier otra que sea necesaria para el desarrollo de sus actividades y funciones.

La Comisión Paritaria de Seguridad y Salud podrá funcionar independientemente, si bien, por acuerdo entre la parte empresarial y social adoptado con las mayorías necesarias para la suscripción de este Convenio, sus funciones podrán acumularse a las de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio a que se refiere el artículo 36 precedente, durante el tiempo y en la forma que se estime necesario.

4. Trabajos con visualización de pantalla.

De acuerdo con la legislación específica en esta materia que sanciona el presente convenio, todo trabajador que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización, tendrá derecho a realizar una pausa de 10 minutos, cada hora y media de trabajo.

Dichas pausas, que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, no podrán acumularse al descanso de 30 minutos establecido en este convenio, ni realizarse antes de haber transcurrido una hora y media desde el inicio de la jornada.

Siempre que las condiciones del lugar de trabajo lo permitan, las pausas deberán hacerse lejos de la pantalla, con objeto de relajar la vista, cambiar de postura

o dar algunos paseos, para que las mismas cumplan mejor el objetivo de prevenir el cansancio que su inclusión en el convenio pretende.

5. Prevención del acoso.

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

Artículo 50. Igualdad.

1.- El artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, de convenios colectivos, en su redacción emanada de la Disposición Adicional 17ª, punto 17, de la Ley Orgánica nº 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente capítulo.

El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- Acceso al empleo.
- Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- Clasificación profesional.
- Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- Política de formación.
- Promoción profesional y económica.
- Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación
- Suspensión y extinción del contrato

En materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en el ámbito de cada Registro se deberán negociar medidas que permitan hacer efectivos los derechos reconocidos en las leyes y en el presente convenio, y en particular, los que persiguen la adaptación de la jornada para atender a necesidades familiares derivadas del cuidado de hijos y de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueden valerse por sí mismos, de modo que el ejercicio de tales derechos resulte compatible con las actividades y la organización de los Registros, y con aplicación de medidas de acción positiva tendentes a que la asunción de tales responsabilidades se efectúe de modo equitativo entre los hombres y mujeres de cada unidad familiar.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, los Registradores deberán adoptar las medidas oportunas y si existen representantes legales de los trabajadores deberán negociar con éstos en la forma que se determine en la legislación laboral.

2.- Con el fin de interpretar y aplicar correctamente la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se crea una Comisión de Igualdad. La Comisión Paritaria de Igualdad tendrá una composición proporcional conforme al criterio establecido para la Comisión Paritaria. Las funciones de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Oportunidades serán las siguientes:

- Estudiar la situación de la igualdad de oportunidades y de trato en el sector.
- Asesoramiento a los Registradores que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes.
- Recabar información de la asociación patronal sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la Ley de Igualdad.
- Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el sector, a petición de la Comisión Paritaria, así como jornadas y eventos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en este sector.
- Asesorar e informar sobre la interpretación de las cláusulas del convenio tendentes a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como de aquellas otras que reconozcan derechos de las mujeres víctimas de violencia de género.

Serán también competencias de esta comisión, la prevención y el tratamiento del acoso laboral en los Registros de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles de España, en cualquiera de sus modalidades: moral, sexual o por razón de sexo. Siendo las competencias específicas a tal fin y sin carácter limitativo, las siguientes:

a) Recibir todas las denuncias por acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

b) Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo que se establezca en el oportuno protocolo para la prevención del acoso en el sector, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias de cada Registro, debiendo cada plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera, previa información al Departamento de Personal, si lo hubiere, o directamente al Registrador titular de la oficina.

c) Recomendar y gestionar ante el Departamento de Personal de cada Registro, si lo hubiere, o a los Registradores y la representación legal de los trabajadores/as, las medidas preventivas que se estimen convenientes.

d) Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e instar, en su caso, ante la Dirección de recursos humanos del Registro afectado, si lo hubiere, o ante el propio Registrador a la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.

e) Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso moral, acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

f) Velar por las garantías comprendidas en el protocolo que se firme a este efecto.

g) Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el protocolo que se firme.

La Comisión Sectorial para la Igualdad de Oportunidades podrá funcionar independientemente, si bien, por acuerdo entre la parte empresarial y social adoptado con las mayorías necesarias para la suscripción de este Convenio, sus funciones podrán acumularse a las de la Comisión Paritaria de Interpretación y Seguimiento del Convenio a que se refiere el artículo 36 precedente, durante el tiempo y en la forma que se estime necesario.

Título IX.

Derechos sindicales

Artículo 51. Principio de igualdad y no discriminación.

La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores.

El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Artículo 41. Horas sindicales.

Cada uno de los delegados de personal o, en su caso, cada uno de los miembros de los comités de los distintos centros de trabajo, dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en cada uno de dichos centros, conforme a la siguiente escala:

Centros de trabajo de hasta 250 trabajadores: veinte horas.

Centros de trabajo de 251 a 500 trabajadores: treinta horas.

Centros de trabajo de 501 a 750 trabajadores: treinta y cinco horas.

Centros de trabajo de 751 en adelante: cuarenta horas.

Artículo 52.- Acumulación de crédito horario.

Los delegados de personal o, en su caso, los miembros del comité de empresa, podrán acumular sus respectivas horas sindicales en uno o varios de los delegados o miembros del comité del propio centro de trabajo o sección sindical, sin rebasar el máximo total.

Igualmente si un delegado de personal o miembro del comité de empresa es al mismo tiempo delegado sindical, podrá acumular las horas sindicales que le correspondiesen por cada uno de los mencionados cargos.

Asimismo cada delegado o miembro del comité podrá acumular en cada trimestre natural su respectivo crédito mensual determinado conforme a lo reseñado en el precedente apartado, con el objeto de distribuir dichas horas en función de las necesidades derivadas de su actividad representativa.

La acumulación de horas sindicales deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima a su utilización de cinco días laborables, de manera que puedan adoptarse las medidas oportunas para garantizar la continuidad y el normal desarrollo

de la actividad empresarial, salvo concurrencia de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

- Cuando no medie acumulación, la utilización de las horas sindicales deberá preavisarse a la empresa con una antelación mínima de dos días laborables, salvo concurrencia de imperiosa urgencia o fuerza mayor, resultantes de acontecimientos imprevisibles para el interesado y no imputables al mismo.

Los representantes sindicales que participen en la Comisión Negociadora de este convenio o en cualquiera de las comisiones sectoriales creadas por él, tendrán derechos a los permisos retribuidos que sean necesarios para asistencia a las reuniones de las mismas y sus preparatorias y las horas utilizadas a dicho efecto no computarán dentro del crédito de horas sindicales de la empresa.

Artículo 53. Derechos de las Organizaciones Sindicales y afiliados.

1. Dispensa total de asistencia al trabajo.

Las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio podrán solicitar, mediante escrito dirigido a la Comisión Paritaria, la dispensa total de asistencia al trabajo de un número máximo de 13 trabajadores o trabajadoras que presten servicios en el ámbito de aplicación de este Convenio, de acuerdo con el siguiente reparto: 8 por CSIF-SIOYA-SRC; 2 por FES-UGT; 2 por COMFIA-CC.OO; y 1 por CIGA.

Una vez recibida dicha solicitud, la Comisión Paritaria comunicará al Registrador competente las solicitudes de dispensa concedidas a fin de que se adopten las medidas oportunas en orden a garantizar a las personas afectadas por la dispensa, quienes tendrán los mismos derechos que los delegados/as de personal o miembros de comité de empresa, así como la percepción del salario por cada persona con dispensa, con cargo al Registro donde prestare sus servicios y el respeto de su puesto de trabajo, con mantenimiento de los derechos que pudieran corresponderle en razón de su vínculo contractual con aquél.

2. Secciones sindicales.

Conforme a lo establecido en la Ley 11/85, de 2 de agosto, de Libertad sindical, los trabajadores de los Registros de la Propiedad, Mercantiles y Bienes Muebles de España, podrán, en el ámbito de su empresa o respectivo centro de trabajo, constituir secciones sindicales.

Asimismo se podrán constituir secciones sindicales en el ámbito de cada comunidad autónoma o, en su caso, de cada territorio.

Las secciones sindicales estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa, centro de trabajo, comunidad autónoma o territorio.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al comité de empresa o el 10% de los representantes en cada comunidad autónoma o territorio, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: un delegado sindical.

De 751 a 2.000 trabajadores: dos delegados sindicales.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: tres delegados sindicales.

De 5.001 en adelante: cuatro delegados sindicales.

Cuando esos delegados sindicales no tengan la condición de delegados de personal o miembros de cualquiera de los comités de empresa, tendrán las mismas garantías que éstos y disfrutarán, para el ejercicio de sus funciones de representación, de un crédito de horas mensuales retribuidas con arreglo a la escala reseñada bajo el epígrafe “horas sindicales” de este convenio.

3. Ciberderechos sindicales.

Los sindicatos firmantes y sus secciones sindicales podrán remitir noticias de interés sindical a sus afiliados y secciones sindicales, mediante correos electrónicos, siempre que estos envíos sean prudentes y no masivos y no provoquen bloqueos en los servidores de las empresas.

Se reconoce a los delegados de personal o miembros de comité de empresa el uso de los medios telemáticos de las empresas en relación a la comunicación con los trabajadores de su centro de trabajo de temas de interés sindical.

4. Espacios virtuales de información sindical.

La patronal realizará las gestiones necesarias con la organización colegial de Registradores para habilitar en su página web un espacio que permita “colgar” información sindical de cada Sección Sindical de los Registros de los Sindicatos firmantes del convenio.

- Todos los representantes sindicales (miembros de comités de empresa, delegados de personal y delegados de prevención) tendrán acceso a la Intranet del Colegio de Registradores con una dirección propia de correo electrónico.

- **5. Espacios a disposición de los representantes sindicales.**

- Cada registro contará con al menos un tablón de anuncios a disposición de los representantes de los trabajadores.

- Igualmente en los registros de la propiedad, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal, del comité de empresa y de las secciones sindicales un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. También se pondrá a disposición de las organizaciones sindicales un salón de actos o espacio de análogas características, en caso de existir tal local, para cuantas asambleas o reuniones deseen celebrar, con los límites establecidos en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

- **6. Derecho a la información.**

- A los efectos de lo establecido en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, los delegados sindicales o comités de empresa tendrán derecho al acceso a la información y documentación de la empresa necesarias para el adecuado ejercicio de su representación, con el deber de sigilo establecido en dicho artículo.

- A tal efecto, los representantes sindicales tendrán derecho a conocer los datos económicos necesarios para fijar la retribución de los empleados, así como el censo de empleados del registro, en el que constará su grupo profesional, antigüedad y fechas de acceso. Finalmente, el registrador entregará al representante sindical, en un plazo máximo de 10 días desde su celebración, una copia básica de todo contrato de trabajo suscrito en el registro por plazo superior a un mes.

Artículo 54. Derechos sindicales en relación con la clasificación profesional.

- Durante su periodo de responsabilidad sindical, los delegados pertenecientes a los sindicatos más representativos conforme a la LOLS en el ámbito supraempresarial y durante el tiempo que ejerzan su responsabilidad, serán clasificados en función de la definición de grupos y niveles establecidos en el presente convenio. Cada organización sindical, a través de sus órganos de dirección, elaborará la misión, funciones y/o actividades que serán consensuadas en los ámbitos respectivos con la representación empresarial.

- Finalizada su responsabilidad sindical, será clasificado en función del criterio general, competencias, funciones y/o actividades del puesto de trabajo que ocupe sin que en ningún caso sea inferior al grupo y nivel que tenía al tiempo de la asunción de la responsabilidad sindical.

Título X.

Derecho supletorio.

Artículo 55.- 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.

Título XI.

Disposiciones adicionales.

- **Cláusula de estabilidad en el empleo. Bolsa de trabajo.**

(...)

Título XII.

Disposiciones transitorias.

- **Auxiliares de Segunda**

- (...)

Artículo XX. Ultraactividad del I Convenio Colectivo

Pese la prevención contenida en el primer párrafo del artículo 4 del presente Convenio, se entenderá prorrogado el I Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España únicamente en el caso de que la Dirección General de Empleo rechace la inscripción del presente Convenio y solo durante el tiempo necesario para su rectificación.

Título XII.

ANEXO AL CONVENIO

(...)