

---

## Propuestas para la negociación del Convenio Colectivo Estatal de Registros de la Propiedad y Mercantil

---

### Antecedentes

Hasta hace bien pocas fechas (Sent. T.S de 19/03/1990) el sector de los Registros de la Propiedad y Mercantiles venía regulado por el **ROCOA**, reglamento que establecía una relación de carácter administrativo entre el Registrador/Registro y sus empleados.

A raíz de la sentencia mencionada, se rompe dicha reglamentación y se provoca la negociación y firma del I Convenio Colectivo de Registros de la Propiedad y Mercantiles que daba un primer paso para la laboralización del sector (B.O.E. 29-09-92).

Este Convenio, que tenía una duración prevista de cinco años, fue denunciado por el sindicato mayoritario en el sector, y desde ese momento las negociaciones vienen estando totalmente bloqueadas por el deseo de unos de dar un cambio sustancial a la regulación de los Registros (patronal) y el inmovilismo del sindicato que representa actualmente a la parte social. El resultado es que nueve años después de su denuncia el sector sigue estando regulado por un convenio que, como ahora se verá, es clasista, arcaico y que pone a las plantillas no tanto bajo la dirección de la empresa cuanto bajo el control de ciertos elementos corporativos.

### El convenio colectivo vigente

Básicamente, este convenio viene a dar forma convencional a la regulación que venía recogida de manera normativa, por disposiciones externas al sector. Los ejes, peculiares en su mayoría, sobre los que se articula dicho texto son los que siguen.

- ❑ **Coste laboral**, es el único convenio que recoge un determinado porcentaje del resultado neto del negocio destinado a gasto de personal, en concreto un 40% para ese apartado y un 60% como beneficio empresarial del Registrador.
- ❑ **Sistema retributivo**, que establecen dos tipos de empleados. De un lado, aquellos que cobran su salario sobre las tablas del convenio, referenciados al S.M.I multiplicado por un mísero índice corrector. De otro, el personal retribuido por un porcentaje de los beneficios netos de la empresa o personal en participación, aquel estará en función del número total de

empleados, antigüedad del oficial o auxiliar de 1º, etc.

- ❑ **Carrera profesional**, el convenio recoge una serie de exámenes para ir ascendiendo de categoría, el problema radica en que la presentación a dichas pruebas necesita, no solo de acumular una antigüedad determinada, sino también el visto bueno del registrador y la parte social tiene una amplia capacidad para intervenir y mediatizar esa convocatoria.
- ❑ **Estabilidad en el empleo**, concretada en el sistema de subrogación de registradores. Sin embargo el paso de temporal a indefinido está muy mediatizado por los informes (oposición) que pueden emitir los Registradores y la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

### La situación actual

Los cambios que se han ido produciendo en este sector desde el año 92 han sido muy significativos. Podemos mencionar, entre otros, la implantación de nuevas tecnologías, el incremento muy significativo de la actividad al retortero del auge inmobiliario, los cambios legislativos que se hacen más exigentes con la actividad de los registros (acortamiento de los plazos de inscripción).

Ante este panorama el convenio vigente no da una respuesta satisfactoria que conjugue las necesidades laborales y patronales, más bien reproduce unos esquemas corporativistas en los que las plantillas se encuentran francamente divididas en función de su sistema de retribuciones (hay que recordar que por cada € percibido por un trabajador a sueldo – auxiliares de segunda, subalternos, etc- un empleado a participación con una antigüedad media puede cobrar entre 6 y 10 €

Lo anterior se ve acentuado por el incremento del volumen de negocio y por tanto los porcentajes a repartir, si bien la retribución de los asalariados no ha crecido en la misma medida, y esto a pesar del incremento del gasto argumentado por la patronal y el aminoramiento del porcentaje (se han incrementado las plantillas y la reducción de aranceles) que plantea el personal en participación.

El control que cierto grupo corporativo realiza tanto sobre sus propios registros como sobre todo el

sector lo encorseta en la perpetuación de este sistema, porque aquel incide sobre aspectos tan importantes como la contratación indefinida o las convocatorias de exámenes, con un sentido más de limitar el acceso a la participación o a la estabilidad en el empleo (así habrá más a repartir entre este colectivo) que a velar por el cumplimiento de la legalidad laboral.

Esta situación viene reforzada por el hecho de que la representación sindical mayoritaria hasta el momento, se ha instalado en la postura comentada, bloqueando cualquier intento de negociación que suponga revisar este sistema. Ahora bien todos los indicios llaman a concluir que este sindicato va reduciendo el número de empleados y empleadas que se sienten representados por él, y esto por los siguientes motivos:

- ◆ Aumento significativo de los auxiliares 2ª y contratados (asalariados) en detrimento del colectivo de participación.
- ◆ Dentro de este mismo último grupo, cada vez son más, y especialmente los jóvenes de reciente incorporación a la participación, los que van planteándose la posibilidad de cambiar este sistema a cambio de un salario fijo digno y suficiente
- ◆ Dejades de las obligaciones sindicales del sindicato mayoritario en el sector, al tener bloqueada una negociación a la que poco o nada aporta que haga avanzar en la descongelación de las mejoras de las condiciones laborales, sociales y económicas de los empleados y empleadas de los Registros.

Por tanto hemos de concluir que esta organización sindical, en la actualidad, representa no tanto al conjunto del sector, ni siquiera al grueso del personal en participación, sino más bien a un grupo especialmente privilegiado de aquellos. Por tanto su alta representatividad electoral hay que hallarla más bien en el control que muchos de sus representantes despliegan sobre sus registros con la presión que esto conlleva de cara a la libertad sindical.

## Los ejes de la propuesta de negociación que proponemos desde COMFIA-CCOO

En el primer semestre de 2003 hemos realizado una encuesta para extraer los elementos que más preocupan a las plantillas de los Registros de la Propiedad. Tomaremos su resultado como punto de partida para proponer salidas a la negociación que beneficien a todo el sector.

El primer y primordial objetivo es:

### **SUPERAR LA DIVISIÓN EXISTENTE EN LA PLANTILLA, QUE SOLO HA BENEFICIADO AL EMPRESARIO, CON PROPUESTAS INTEGRADORAS QUE SATISFAGAN LAS DISTINTAS NECESIDADES QUE TIENEN CADA COLECTIVO.**

#### **EL SALARIO.- Diferencias salariales**

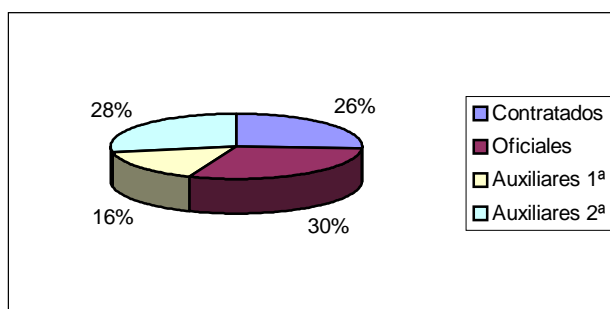
De la validación de las encuestas que hemos valorado se constata que el 34,53% de la plantilla cobra menos de 800 € brutos/mes, frente a un porcentaje mínimo que sube de los 1801 € el 9,52%, sin olvidar que estos salarios medios vienen, en cierta medida, propiciados por el gran número de horas extras que se realizan en el sector.

Esta lectura se confirma, a nivel sectorial, con lo publicado el pasado 26 de octubre en el diario EL PAÍS – Negocios que aportaba los siguientes datos:

#### **Distribución salarios por categorías**

Categorías	Salario medio
Oficial	1.391,98 €
Auxiliar 1ª	1.047,99 €
Auxiliar 2ª	791,61 €
Contratados	600,00 €
Temporales	451.20 €(S.M.I)

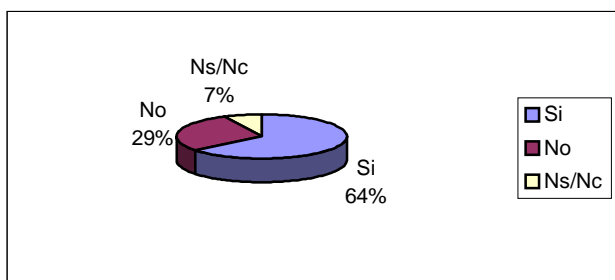
#### **Distribución plantillas por categorías**



Ambas gráficas nos llevan a concluir que, en relación al personal fijo, el 46% de la plantilla –personal en participación- acaparan el 63.68% de la masa salarial, mientras que el restante 54% -asalariados- solo perciben el 36.32% de aquella. Por tanto, y al estar el coste laboral encorsetado por el 40%, una minoría se este beneficiando de un sistema retributivo en perjuicio de la mayoría de las plantillas.

La acumulación de la masa salarial así distribuida se aprecia aún más irracional cuando, en la práctica, se constata que las diferencias de funciones entre las dos categorías de auxiliares, y en cierta medida, también en relación con los propios oficiales se van desdibujando y cuando un número importante de las nuevas incorporaciones traen un nivel formativo significativamente importante.

### ¿Es injusto el sistema retributivo actual?



Lógicamente, todo lo anterior hace incuestionable de que el 64% de las plantillas sientan como injusta esta forma de retribuirse su esfuerzo y dedicación.

Desde COMFIA-CC.OO. opinamos que se tiene que producir un cambio significativo en el sistema retributivo, basado en las siguientes propuestas:

#### A.- Cambio del sistema retributivo.-

Abogamos por la superación del sistema de porcentaje actual y el establecimiento de unas retribuciones fijas que sean estables, dignas y suficientes para cada una de las categorías y los puestos de trabajo de la función registral, respetando y garantizando los derechos adquiridos. Además no solo se trata de redistribuir lo que hay de otra manera, sino también negociar y propiciar una mayor aportación de los Registradores a los costes de personal.

#### B.- Clasificación profesional.-

En relación con lo anterior, se hace necesario establecer un sistema de categorías y promoción profesional al que puedan optar todos/as los/as empleados/as sin trabas, y que se ajuste a la realidad profesional y funcional y a las necesidades de los Registros (nuevas tecnologías, complejidad de la operaciones registrales, mayor exigencia social, etc), actualizando funciones, promocionando criterios como la formación profesional, la experiencia y la responsabilidad. En resumen, que haga una delimitación clara de las funciones a realizar por cada trabajador, teniendo además a favor la homogeneidad de las estructuras empresariales en este sector.

#### C.- Tablas salariales,

que retribuyan dignamente el trabajo de cada empleado, estableciendo las diferencias en virtud de la categoría profesional y la localidad en la que se sitúe en Registro, estableciendo

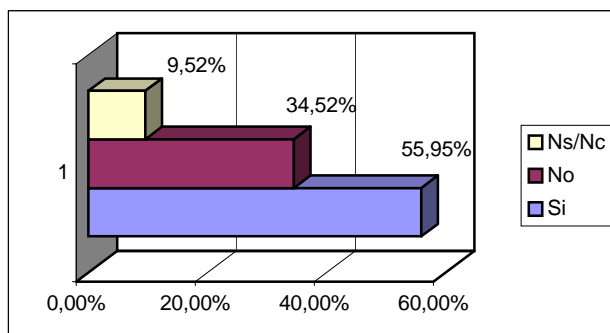
una posibilidad de opción para que las trabajadoras en participación elijan por el mantenimiento de su retribución o pasar al sistema de tabla salarial.

**D.- Eliminar los condicionantes al coste salarial,** es decir, planteamos la supresión del 40 % de los ingresos netos como forma de establecer el montante de las retribuciones o del número de trabajadores a incorporar al Registro.

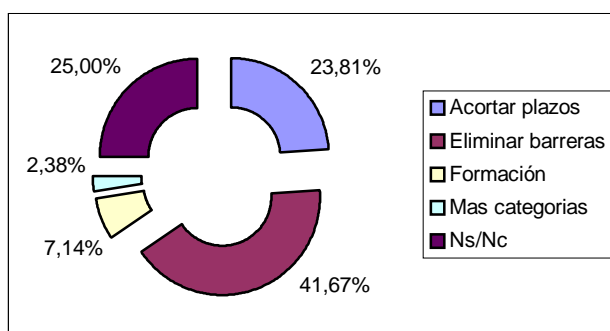
**E.- Sistema de retribución variable.-** Estamos dispuestos a desarrollar un sistema de retribución variable complementario, basado en la transparencia y la objetividad, del que participen todos/as los/as empleados/as de los Registros, y que tenga como referencias la productividad y la participación en beneficios.

## LA FORMACIÓN

### Posibilidades de promoción



Resulta significativo que, considerando las plantillas que existen vías para la promoción profesional, y estando interesada el 72,62% en realizar cursos de formación (con lo que ello significa de interés de los empleados en su desarrollo profesional, lo cual también es un patrimonio para la empresa), un 46% de los encuestados considera que el sistema no es objetivo y que un alto porcentaje proponga vías para mejorar el sistema vigente en el I Convenio con las propuestas siguientes:



Teniendo como base estas ideas, desde COMFIA-CC.OO. sugerimos las siguientes propuestas:

**A.-Eliminar el “visto bueno”** por parte del Registrador, evitando así la discrecionalidad y arbitrariedad en el acceso a los exámenes.

**B.-Reducir los plazos de presentación a los exámenes.** Introduciendo entre los escalones existentes (no titulados-licenciados) la situación de los diplomados.

**C.- Articular Planes Agrupados de Formación** para el sector a través de la Fundación Tripartita para la Formación Continua, así como que este esfuerzo formativo de los/as empleados/as sea tenido en cuenta en su carrera curricular, añadiendo por tanto en la promoción profesional el elemento del concurso de mérito.

## BENEFICIOS SOCIALES

Sobre esta materia se podrían articular algunas medidas de gran interés para todos los trabajadores, independientemente de su forma de retribución, ya que precisamente los que mayor nivel económico tienen, indudablemente, el grave problema de los límites de las prestaciones públicas de la Seguridad Social, muy por debajo de su economía como trabajadores en activo.

### **Prestación social complementaria**

La Previsión Social Complementaria en el ámbito laboral consiste en compromisos de esta índole que el empresario asume con sus trabajadores, bien mediante convenio colectivo, acuerdo de empresa o compromiso individual.

Tiene como objetivo completar las coberturas de la Seguridad Social en los supuestos de incapacidad (en cualquier grado), fallecimiento y/o jubilación.

Desde COMFIA-CC.OO. apostamos por el establecimiento de un fondo de pensiones para todo el personal de los Registros.

### **Complemento a la Incapacidad Temporal**

Beneficio social cada vez mas valorado y demandado por los trabajadores, y que se ha establecido en la mayoría de los convenios sectoriales, la idea es sumar a las prestaciones públicas por esta contingencia la cuantía que la complemente hasta el 100% del salario. Igualmente proponemos su aplicación en las situaciones de maternidad, adopción, acogimiento y prestación por riesgo de embarazo.

## JORNADA Y PERMISOS

Tres problemas hemos detectado en relación a estas importantes materias. Por un lado la referencia a la “especial dedicación” del personal en participación, de otro, la altísima jornada recogida en el convenio vigente y el excesivo recurso a las horas extraordinarias en el sector.

El problema de la especial dedicación lo entendemos superado al suprimir el sistema porcentual en que se justificaba. De esta forma todos los nuevos auxiliares de 1ª y oficiales tendrán su jornada delimitada al igual que el resto del personal.

Aquellos/as empleados/as que están actualmente en participación, de optar por el sistema retributivo de tabla salarial, se registrarán igualmente por la jornada común, ganando en posibilidades de compatibilizar vida familiar y laboral.

En cuanto a la jornada en sí, entendemos que se hace necesaria una significativa reducción de la misma al haber quedado totalmente desfasada en relación a los convenios de sectores similares (oficinas y despachos).

Esta reducción planteamos que se acumule a tiempo de ocio, reestructurando el computo de las vacaciones que pasaría de 31 días naturales a 24 laborables (ojo con los sábados).

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES-IGUALDAD DE GÉNERO Y ACOSO MORAL

Introducir los aspectos legales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, con ciertas mejoras que afecten, por ejemplo, al nombramiento de un delegado sectorial de prevención con horas suficientes para realizar su labor, o bien recoger en el apartado de faltas y sanciones todo lo concerniente a acoso moral.

Diciembre 2003