

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 33** *RESOLUCIÓN de 20 de junio de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa del Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid (código número 28100692012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa del Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 24 de abril de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 20 de junio de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO DE EMPRESA DEL REGISTRO MERCANTIL Y DE BIENES MUEBLES DE MADRID

PREÁMBULO

El Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid es una oficina pública de la Administración Central del Estado español. Como tal, y al frente de ella, se encuentran funcionarios públicos a los que la legislación hipotecaria y mercantil ha encargado su llevanza. Dichos funcionarios públicos son los Registradores de la Propiedad, que en esa función de gestión, adoptan el nombre de Registradores Mercantiles y de Registradores de Bienes Muebles.

Dicha oficina realiza las funciones públicas que legal y reglamentariamente les atribuyen las normas. Como particularidad más destacada, se reseña que en vez de estar financiada mediante el presupuesto del Estado, lo está mediante el arancel que pagan los usuarios de la misma.

Desde esta perspectiva, los funcionarios que la llevan adoptan la condición de empresarios, toda vez que el soporte económico de la misma lo es con cargo a los ingresos que obtiene de la aplicación del arancel reglamentariamente previsto por el Gobierno de la Nación. La responsabilidad de los actos de los funcionarios/empresarios al cargo de las mismas es únicamente de ellos, que respondiendo frente a terceros, incluso con su patrimonio personal, como cualquier empresario.

Para la llevanza de la misma, estos funcionarios contratan a su cargo personal auxiliar, en régimen laboral ordinario siendo por tanto personal por cuenta ajena, amparado por el Estatutos de los Trabajadores. La peculiaridad de la actividad de la oficina ha determinado que históricamente el salario de este personal auxiliar tenga un componente referenciado a los beneficios obtenidos en la oficina, sistema que a lo largo del tiempo ha demostrado su viabilidad y conveniencia por variados motivos.

La desproporción de tamaño entre el Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid y el resto de oficinas registrales de España ha supuesto que algunos de los planteamientos acordados en el II Convenio Colectivo de ámbito nacional firmado en 2013 supongan una distorsión si se aplica en todos sus extremos en dichos Registros de Madrid. La propia Asociación Profesional de Registradores (APR), ha recomendado al Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid que pactara un convenio especial con su personal.

Desde esta perspectiva los registradores titulares han instado al Comité de Empresa del Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid la negociación de las modificaciones necesarias del II Convenio del sector, para adaptarlo a la especificidad de dicha oficina. Dicho convenio modifica al II Convenio nacional, manteniendo íntegra una importante parte del mismo, la que es perfectamente aplicable, y por supuesto la que no admite modificación conforme a las normas.

En conclusión, y dada la categoría de oficina pública estatal del Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid, y la condición de funcionarios públicos estatales de los registradores destinados en ellas, sobre todo lo que se regule en este Convenio primará la idea del servicio público, como principio básico sobre el que pivotará todo el trabajo de esta oficina registral, y al que se subordinarán los efectos de este Convenio, y en particular las normas que el trabajo existente en cada momento imponga, con las consiguientes modificaciones en horarios, y no considerando horas extras aquellas necesarias para completar hasta la jornada máxima, que se realicen para la atención al público, que como se ha señalado es el eje sobre el que gira la función pública que ejercen los Registros Mercantiles y de Bienes Muebles, todo ello sin perjuicio del respeto a los derechos laboral del personal auxiliar, amparados tanto por las leyes laborales, como por este convenio.

Baste para ello, como ejemplo, las campañas de legalización de libros, depósitos de cuentas o asignación de códigos LEI.

Cualesquiera otras funciones o registros que en lo sucesivo se encomiende llevar a los registradores conllevarían en su caso, la modificación de este convenio en lo pertinente.

INTRODUCCIÓN

Es intención de las partes firmantes de este convenio colectivo el uso de un lenguaje no sexista; por ello se hace aquí la salvedad de que cuando se mencione en el texto del convenio un masculino genérico plural se entenderán incluidos tanto el género masculino como el femenino.

TÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes signatarias.*—Son firmantes del I Convenio Colectivo de los Registradores Mercantiles y de Bienes Muebles de Madrid y sus empleados; como representantes de estos últimos, el Comité de Empresa del Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid, y por la parte empresarial, el Registrador Encargado del Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid, previo acuerdo por mayoría de los Registradores Mercantiles y de Bienes Muebles de dicho Registro.

Art. 2. *Ámbito personal y territorial.*—Dada la naturaleza normativa y eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores este Convenio Colectivo regulará las relaciones de trabajo de los Registradores Mercantiles y de Bienes Muebles de Madrid (en adelante Registradores) y su personal.

Art. 3. *Eficacia obligacional.*—Las condiciones mínimas contenidas en este Convenio serán de aplicación y observancia obligatoria para todos los Registradores Mercantiles y de Bienes Muebles de Madrid y para el personal a su servicio, si bien en todo caso, se respetarán las condiciones mínimas recogidas en el II Convenio Colectivo de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España y del Personal a su servicio, y en lo no previsto en aquel se acogerán a este en todos sus puntos.

Art. 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, y modifica, sustituyéndolas algunas de las condiciones definidas en el II, si bien en todo lo no modificado se entenderá que será de aplicación dicho II Convenio.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID y tendrá una duración de dos años. Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos 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 período de negociación.

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

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Art. 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 I Convenio Colectivo de los Registradores Mercantiles y de Bienes Muebles de Madrid.

TÍTULO II

Organización del trabajo y movilidad

Art. 6. *Ingreso en el Registro.*—El ingreso en el Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid, se realizará necesariamente mediante el acceso a los Grupos I (Subalterno), II (Personal Administrativo) y III (Especialistas). En ningún caso se permitirá el ingreso en el Registro en los Grupos IV y V si no se han superado previamente las pruebas de acceso

a dichos Grupos. Teniendo en cuenta la estructura salarial, para la contratación de nuevo personal auxiliar será oído en todos los casos el Comité de Empresa.

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

- Grupo V (Oficiales): Haber superado las pruebas de acceso al Grupo V, de acuerdo con los términos regulados en el anexo del presente Convenio.
- Grupo IV (Auxiliares): Haber superado las pruebas de acceso al Grupo IV, de acuerdo con los términos regulados en el anexo del presente Convenio.
- Grupo III (Especialistas): Contar con la cualificación específica, habilitada por la titulación correspondiente, para la que han sido contratados.
- Grupo II (Personal Administrativo): Estar en posesión del título de bachillerato o equivalente o, en su caso, tener titulación de formación profesional de grado superior en la rama administrativa.
- Grupo I (Subalterno): Tener terminada la enseñanza obligatoria.

Art. 7. *Grupos Profesionales.*—Los Grupos Profesionales en el Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid se clasificarán de la siguiente forma:

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

Dentro de este Grupo, se encuadrarán como Subgrupos:

- a) Los Oficiales Superiores Nivel I, quienes, siguiendo instrucciones directas del Registrador, coordinarán las distintas áreas de trabajo del Registro y velarán para que la atención al público se lleve a cabo con el máximo respeto y diligencia. De igual modo atenderán a los usuarios del Registro en aquellas consultas que, por su naturaleza, no exijan la intervención del Registrador. La integración en este subgrupo no tendrá carácter consolidable. Serán elegidos exclusivamente por los registradores mercantiles titulares.
- b) Los Oficiales Superiores Nivel II, quienes, siguiendo instrucciones directas del Registrador, coordinarán áreas específicas de trabajo del Registro. La integración en este subgrupo no tendrá carácter consolidable. Serán elegidos exclusivamente por los registradores mercantiles titulares.
- c) Los Oficiales Superiores Nivel III, quienes, siguiendo instrucciones directas del Registrador, coordinarán grupos de trabajo determinados. La integración en este subgrupo no tendrá carácter consolidable. Serán elegidos, exclusivamente por los registradores mercantiles titulares.

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

Dentro de este Grupo, se encuadrarán como Subgrupos:

- a) Los Auxiliares Superiores Nivel II, quienes, siguiendo instrucciones directas del Registrador, coordinarán áreas específicas de trabajo del Registro. La integración en este subgrupo no tendrá carácter consolidable. Serán elegidos exclusivamente por los registradores mercantiles titulares.
- b) Los Auxiliares Superiores Nivel III, quienes, siguiendo instrucciones directas del Registrador, coordinarán grupos de trabajo determinados. La integración en este subgrupo no tendrá carácter consolidable. Serán elegidos exclusivamente por los registradores mercantiles titulares.

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

- Grupo II (Personal Administrativo): Se encuadran en este Grupo aquellos empleados del Registro, no incluidos en los Grupos anteriores, que estén contratados bajo cualquier modalidad contractual admitida en Derecho. Dada la finalidad y la necesidad de cualificación profesional dentro de las funciones encomendadas y que se pudieran encomendar a los Registros Mercantiles de España, los empleados de este grupo podrán promocionar al grupo IV, superando para ello las pruebas esta-

- blecidas en el artículo 8 del presente Convenio, en las tres primeras convocatorias.
- Grupo I (Subalterno): Aquellos empleados cuyo trabajo no requiera aptitudes técnicas y que desempeñen funciones accesorias y de apoyo.

Todo ello, sin perjuicio de la movilidad funcional que garantice una prestación del servicio público en las condiciones adecuadas a juicio del registrador, y teniendo en cuenta lo que ya consta en el preámbulo sobre las necesidades de atención al servicio público en momentos puntuales en las campañas, así como la posibilidad de la atribución a los registradores de nuevas funciones o la llevanza de nuevos registros.

Art. 8. *Formación, Promoción y Ascensos.*—1. Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que la formación es tanto un derecho como un deber y que se erige como un factor esencial para afrontar el desarrollo de las cualidades profesionales de los empleados y la adaptación a las nuevas formas de organización del trabajo, en aras de permitir su formación profesional.

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

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

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

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

TÍTULO III

Remuneración del personal

Art. 9. *Masa salarial.*—La masa salarial consistirá en una participación en los beneficios líquidos del Registrador, que será del 40 por 100 cuando existan once o más empleados y del 38 por 100 en los demás casos.

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

Las cantidades cobradas, con independencia a la fecha en que se hubieran devengado, formarán parte de la masa salarial y se distribuirán entre el personal con retribución variable, existente en el momento del cobro, en la forma determinada por este convenio, si bien, una vez deducidas las cantidades que procedan de conformidad con las reglas generales.

Art. 10. *Salarios mínimos y trienios garantizados.*—Los Registradores estarán obligados a satisfacer, todos los meses, los salarios mínimos y trienios garantizados que seguidamente se determinan y ello, aun cuando su importe sea superior a la masa salarial definida en el precepto anterior:

10.1. Salarios Mínimos:

- Empleados del Grupo V: Doce pagas de 1.250 euros que incluyen la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Empleados del Grupo IV: Doce pagas de 1.100 euros que incluyen la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Empleados del Grupo III: Doce pagas de 1.085 euros que incluyen la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Empleados del Grupo II: Doce pagas de 1.050 euros que incluyen la parte proporcional de pagas extraordinarias.

- Empleados del Grupo I: Doce pagas que incluyen la parte proporcional de pagas extraordinarias del SMI vigente en cada momento.

Los salarios de los Grupos I, II y III se revisarán anualmente por decisión de los registradores, considerando la tendencia económica del Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid, oído el Comité de Empresa.

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

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

Dichas cantidades se refieren a los trienios que se cumplan a partir de la publicación en el “Boletín Oficial del Estado” de este convenio, rigiendo para los cumplidos con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio, 15 euros para el Grupo V, y 12 euros para el resto de los grupos.

Cuando se prevea la aparición de circunstancias especiales, que incidan en la situación normal de la oficina, los registradores, oído el Comité de Empresa, podrán excepcionalmente, cumplidos los mínimos garantizados, antes señalados no repartir íntegramente el 40 por 100 de los beneficios líquidos de algún mes.

No obstante, sí están obligados a su reparto íntegro regularizando la situación dos veces al año, una el 30 de junio y otra el 31 de diciembre.

Art. 11. *Participación:*

Primero.—Descontados de la masa salarial los salarios y trienios de los Grupos I, II y III, y los salarios mínimos mensuales y trienios garantizados de los Grupos IV y V, estos 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 los apartados siguientes, que será abonada de conformidad con lo señalado en el artículo anterior.

Segundo.—Participación objetiva: El 50 por 100 de la participación en beneficios, se distribuirá con arreglo a los siguientes criterios objetivos: cargo, experiencia, titulación y formación, que serán valorados de la forma siguiente:

- A) Cargo: El trabajador que desempeñe las funciones de Oficial Superior, Nivel I, tendrá un suplemento de 8 puntos, el trabajador que desempeñe las funciones de Oficial Superior, Nivel II o Auxiliar Nivel II, tendrá un suplemento de 4 puntos, y el trabajador que desempeñe las funciones de Oficial Superior Nivel III o Auxiliar Nivel III, tendrá un suplemento de 2 puntos.
- B) Experiencia: Cada año de antigüedad a contar a partir del ascenso a la antigua categoría profesional de Auxiliar 1.^a o del ascenso al Grupo IV del presente convenio colectivo (Auxiliares), se valorará con 0,50 puntos, con un tope máximo de 20 puntos.
- C) Titulación: la titulación que acredite el trabajador con el correspondiente título, se valorará:
 - Licenciado o Grado en Derecho: 2 puntos
 - Licenciado o Grado en Economía, o Licenciado o Grado en Administración y Dirección de Empresas: 1 punto.

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

- D) Formación: La superación de cualquier curso de formación, en materia de teoría o práctica registral, siempre y cuando se realice de manera presencial, cuente con la aprobación motivada de la APR o con la aprobación de los registradores titulares del Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid, y se acredite mediante el correspondiente Título o Diploma, en el caso de los aprobados por la APR, se valorará en función de sus horas presenciales, de tal manera que por cada 1.000 horas de cursos presenciales se obtendrá 1 punto. En todo caso prevalecerán los cursos aprobados por los registradores titulares del Registro Mercantil y de Bienes Muebles de Madrid.

Los puntos obtenidos por titulación o formación se han establecido teniendo en cuenta la equivalencia en horas presenciales precisa para la obtención del título de Grado de Derecho.

La individualización del 50 por 100 del reparto de la participación, se realizara según la siguiente regla de tres: número puntos del trabajador, dividido por el nº total de puntos de todos los trabajadores a participación, multiplicado por 50.

Tercero.—Participación de libre disposición de los registradores: El 50 por 100 restante de la participación se distribuirá libremente por el Registrador.

Cuarto.—La participación será revisada todos los años en el mes de enero, teniendo en cuenta las variaciones de cualquier índole que se hayan producido durante el año anterior. También podrá revisarse en cualquier otro momento del año si se produce alguna variación sustancial en la plantilla debida a ascenso, extinción o suspensión de contrato.

En el supuesto de que por cualquier motivo quede participación libre, será asignada en la revisión que se produzca el 1 de enero del año natural siguiente en que se produce este hecho. Entre tanto, las cantidades generadas por dicha participación libre, las repartirá el registrador libremente, entre el personal de los Grupos IV y V, hasta su asignación definitiva obligada del 1 de enero del año natural siguiente.

Quinto.—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 artículo 29.2 ET, con absoluto respeto a la legislación vigente en normas de protección de datos, y limitada exclusivamente a los datos individuales del solicitante.

Art. 12. *Límites salariales.*—Los empleados del Grupo III (Especialistas) serán contratados con el sueldo que fijen los registradores, sin que exista límite alguno para ello.

El límite salarial al que se refiere el artículo 11 del II Convenio Nacional: “En todo caso, dentro de cada uno de estos Grupos no podrá haber diferencias salariales superiores al cien por cien, salvo los Oficiales Superiores de los Registros de más de 50 empleados, en los que esta diferencia salarial podrá ser superada de acuerdo con lo dispuesto en el convenio de empresa correspondiente”, solo se aplicará a los empleados que de conformidad con el artículo 31 de este Convenio y cumplidos sus requisitos, opten por continuar trabajando, a pesar de la posibilidad de obtener la pensión por jubilación. Dicho límite empezará a ser operativo desde el momento en que el empleado pueda acceder a la pensión por jubilación.

Los empleados del Grupo I y II, no podrán ser contratados con un salario que, en cómputo anual, sea superior al de ningún Auxiliar. Este límite no operará para los empleados que superen este cómputo contratados con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

Art. 13. *Regularización salarial.*—Cuando la masa salarial no cubra los salarios mínimos y los trienios garantizados, el exceso será a cargo del Registrador. Esto le da derecho a recuperarlo con cargo a la masa salarial en los meses siguientes, respetando siempre los mínimos garantizados, y extinguiéndose este derecho una vez al año, el 31 de diciembre.

Art. 14. *Incapacidad Temporal.*—En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo derivada de incapacidad temporal, el personal de los Registros percibirá las prestaciones establecidas en la Ley General de la Seguridad Social, sin que por parte del Registrador exista obligación de complementar hasta el total de su salario.

Si es un empleado de los grupos IV y V, la parte del salario que le corresponda quedará a libre disposición de los registradores, para repartir entre dichos Grupos.

Art. 15. *Supuestos de inaplicación del Convenio Colectivo.*—1. La inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo reguladas en el presente Convenio Colectivo podrá producirse respecto de las materias y conforme a las causas contempladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo los procedimientos regulados en el mismo con las adaptaciones que se establecen a continuación.

2. La solicitud de inaplicación se comunicará por el empresario a la representación unitaria o sindical de los trabajadores para proceder al desarrollo previo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

cada representación de la citada Comisión podrá expresar su pronunciamiento, con referencia a los hechos que lo motivan.

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

TÍTULO IV

Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar

Art. 16. *Jornada de trabajo.*

Primero.—La jornada de trabajo no podrá ser superior a las 1.760 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Segundo.—El horario de trabajo será fijado atendiendo a las necesidades y peculiaridades del servicio. Se procurará en la medida de lo posible, mantener la costumbre de la empresa de horarios continuados con bandas horarias flexibles de entrada y salida, a los efectos de una mayor eficacia en la prestación del servicio público, y primando la conciliación entre la vida laboral y la familiar, dentro de los principios de responsabilidad corporativa de la empresa, si bien, siempre teniendo en cuenta la prestación del servicio público encomendada a esta oficina, como principio regulador de todo el Convenio.

Art. 17. *Vacaciones.*—El personal de los Registros tendrá derecho al disfrute de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas por cada año completo de servicio o proporcionalmente al tiempo trabajado, de los cuales, diez días laborables deberán disfrutarse obligatoriamente de forma consecutiva en el período comprendido entre el quince de junio y quince de septiembre.

Cuando el período 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.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

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

Art. 18. *Descanso semanal, festivos y permisos.*—En materia de descanso semanal, festivos y permisos, se aplicará lo dispuesto en los apartados 1 a 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las mejoras que seguidamente se señalan:

- Tres días naturales por causa de nacimiento de hijo.
- Hasta cuatro días por asuntos particulares, tomados día a día y por cada año natural, que deberán ser utilizados dos por semestre natural, y en caso de no hacerlo se extinguirá el derecho en el citado período semestral.
- Los días 24 y 31 de diciembre se conceptúan en tanto en cuanto sean hábiles a efectos registrales, como turno especial. Deberán ir a trabajar esos días el número de los trabajadores que sean necesarios para la correcta prestación del servicio, atendiendo al volumen del Registro y a las necesidades organizativas y productivas de la actividad, a juicio del Registrador Encargado. Serán conocidos por los empleados con una antelación mínima de quince días. El tiempo de trabajo utilizado para la realización de estas guardias será compensado por un día de descanso para el trabajador o trabajadores afectados, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la actividad, y siempre dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Art. 19. *Descanso por maternidad y paternidad.*—El personal de los Registros disfrutará del descanso por maternidad y paternidad en los términos regulados en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 20. *Lactancia.*—El permiso de lactancia se regulará en los términos contenidos en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. Quien ejerza este derecho podrá acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con el Registrador.

Art. 21. *Reducción de jornada por cuidado de hijos y/o familiares.*—La reducción de jornada prevista para lo supuesto de cuidado de hijos y/o de familiar, se regirá por lo dispuesto en los artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 22. *Permisos sin sueldo.*—Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de treinta días naturales al año, fraccionable en dos períodos de quince días naturales, por los siguientes motivos:

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

Art. 23. *Suspensión de contratos.*—Las causas de suspensión de contratos de trabajo del personal de los Registros, se regirán por los artículos 45 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes. En los supuestos de suspensión de contratos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. *Excedencias.*—La excedencia en los Registros podrá ser voluntaria o forzosa y se regirá por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 25. *Violencia de género.*—Los empleados de los Registros reconocidos como víctimas de violencia de género por resolución administrativa o judicial, además de los derechos que se le reconocen en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tendrán los derechos contenidos en el artículo 40.3, bis del Estatuto de los Trabajadores, sobre su ejercicio se guardará la más estricta confidencialidad.

TÍTULO V

Censo, subrogación, traslado y extinción de la relación laboral

Art. 26. *Censo.*—Habida cuenta de la gran transcendencia que la subrogación del personal tiene para la continuidad y estabilidad de los Registros, así como de la importancia que por parte de los Registradores se concede a la promoción profesional de sus empleados, es necesario e imprescindible, para el empleador y su patronal, conocer en todo momento el número, composición y grupo profesional de dichos empleados. Por ello, es preciso contar con un censo del personal permanentemente actualizado y al alcance de todos los Registradores.

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

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

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

- Relación del número de empleados clasificados por grupos profesionales.
- Fecha de ingreso en el Registro.
- Fecha de ingreso en el Grupo Profesional.
- Grupo Profesional.
- Porcentaje de participación de los grupos IV y V, pero siempre con carácter global y respetando la privacidad, y con absoluto respecto a las normas sobre protección de datos.

Art. 27. *Bolsa de Trabajo.*—La APR gestionará una bolsa de trabajo en la sede de la misma y a cargo de personal de la citada asociación.

Esta bolsa de trabajo se nutrirá de empleados de Registros de probada competencia que por cuestiones puntuales del mercado se vean privados de su puesto de trabajo, o quieran

trasladarse, así como de aquellas personas que a juicio de la citada asociación reúnan los requisitos suficientes para poder ser contratadas en una oficina registral.

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

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

Art. 28. *Traslado y subrogación.*—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 titular o interino, en los términos que se prevén en el presente Convenio.

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

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

Art. 29. *Traslados obligatorios por movilidad geográfica.*—En caso de división de un Registro en varios, por efecto de nueva demarcación establecida por el Ministerio de Justicia, o por cualquier otra causa que conlleve la creación de otro u otros Registros, con o sin traslado de capitalidad, la adscripción de sus empleados a uno u otro no supondrá extinción de la relación laboral y se efectuará de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

3.º En defecto de acuerdo, el conflicto será sometido con carácter vinculante a la Comisión Paritaria del presente Convenio que resolverá, aplicando los siguientes criterios:

- a) Subrogación empresarial del personal del Registro matriz, en los términos fijados en los apartados b) y c).
- b) Distribución proporcional de los trabajadores en función de su pertenencia al Grupo Profesional.
- c) Distribución proporcional de los trabajadores en función del volumen de trabajo.

Art. 30. *Traslado voluntario del trabajador.*—Para cubrir un puesto de trabajo vacante de un determinado Grupo Profesional, el registrador podrá contratar a un trabajador del mismo Grupo Profesional que en ese momento estuviera en activo en otro registro distinto. En tal caso se considerará que el trabajador accede al nuevo puesto por vía de traslado, a los solos efectos de conservar su Grupo Profesional y antigüedad, de acuerdo con lo pactado en el convenio. El traslado del empleado requerirá la conformidad del registrador que le contrata y del propio trabajador, que deberá constar por escrito.

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

Art. 31. *Jubilación.*—Se producirá la jubilación con carácter voluntario cuando el empleado del Registro alcance la edad legal de jubilación, prevista en la normativa vigente en cada momento, siempre y cuando tenga cubierto el período mínimo de cotización a la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación. En caso de no tener cubierto este período mínimo, podrá continuar trabajando hasta cumplir este requisito.

Art. 32. *Extinción de la relación laboral.*—Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la relación laboral entre el Registrador y su personal se extinguirá por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Las indemnizaciones abonadas a los trabajadores se imputarán así:

- En el supuesto de salida voluntaria del trabajador, siempre y cuando reúna los requisitos para tener derecho a jubilación anticipada, el importe se cargará para los trabajadores de los Grupos IV y V, a su participación en la masa salarial bruta, hasta la amortización total de la cantidad entregada, y aún cuando se supere el 1 de enero del año o años siguientes a su salida. Si el trabajador es de los Grupos I, II y III, se cargará a la masa salarial bruta, si bien no en el mes de su salida, sino en los plazos que se acuerden entre el Comité de Empresa y los registradores, que serán al menos 12 plazos mensuales.
- En el supuesto de extinción en la que exista avenencia o conciliación en el servicio de mediación arbitraje y conciliación de la autoridad laboral, el importe se cargará de igual forma que en el apartado anterior.
- En el supuesto de extinción sin conciliación o avenencia en el referido servicio de mediación arbitraje y conciliación de la autoridad laboral, el importe se cargará a los gastos generales del Registro, salvo acuerdo entre el Comité de Empresa y los registradores en otro sentido.
- En cualquier extinción que se resuelva judicialmente y sea declarada improcedente o nula, los importes se cargarán a los gastos generales del Registro, salvo acuerdo entre el Comité de Empresa y los registradores en otro sentido.

TÍTULO VI

Infracciones y Sanciones

Art. 33. *Procedimiento sancionador.*—Las sanciones por faltas leves serán impuestas por el Registrador sin necesidad de expediente disciplinario bastando la comunicación escrita al interesado.

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

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

Art. 34. *Suspensión cautelar de empleo.*—Cuando la falta pueda ser considerada como muy grave, el Registrador podrá acordar la suspensión de empleo del trabajador expedientado hasta la finalización del expediente disciplinario.

Art. 35. *Prescripción de las infracciones.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que el Registrador tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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

Art. 36. *Graduación de las faltas.*—Las faltas cometidas por los empleados de los Registros se clasifican, atendida su importancia, trascendencia y grado de culpabilidad, en faltas leves, faltas graves y faltas muy graves.

Art. 37. *Faltas leves.*—Se consideran faltas leves:

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

Art. 38. *Faltas graves.*—Se consideran faltas graves:

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

Art. 39. *Faltas muy graves.*—Se consideran faltas muy graves:

- 1.º El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como, cualquier conducta constitutiva de delito.
- 2.º La trasgresión de la buena fe contractual.
- 3.º La negligencia en la custodia de documentos o fondos o su apropiación o utilización indebidas.
- 4.º La manifiesta insubordinación al Registrador.
- 5.º La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante tres o más días al mes.
- 6.º La falta reiterada de puntualidad, no justificada, durante diez o más días al mes, o durante más de veinte días al trimestre.
- 7.º La aceptación de remuneración o ventaja de cualquier tipo de personas interesadas en el despacho de documentos y por esta razón.
- 8.º El quebrantamiento del secreto profesional.
- 9.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
10. La simulación de enfermedad o accidente.
11. El retraso y negligencia en el cumplimiento de las tareas y deberes así como los errores en el desempeño del trabajo de los que se deriven perjuicios graves.
12. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón del trabajo que desempeña.
13. El acoso por razón de origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el acoso moral, sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.
14. El acoso laboral.
15. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
16. Utilización de los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico.

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

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

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

20. El ejercicio de las profesiones de abogado, procurador de los tribunales, gestor, perito Tasador y cualesquiera otras análogas, siempre que conlleve e implique el uso de información privilegiada obtenida por el desarrollo de las funciones propias del Registro, será sancionado con despido inmediato.

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

Art. 40. *Sanciones.*—Las sanciones correspondientes a las faltas cometidas serán:

A) Para las faltas leves: 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: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días, calculándose proporcionalmente el salario de los empleados de los Grupos IV y V.

C) Para las faltas muy graves:

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

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

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

TÍTULO VII

Comisión Paritaria

Art. 41. *Funciones.*—La Comisión Paritaria tendrá como misión la interpretación de las cláusulas y condiciones de este Convenio, así como el control y seguimiento de la aplicación del mismo.

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

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

Art. 42. *Composición.*—La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, de los cuales, tres serán designados por los registradores y los tres restantes serán elegidos por la representación legal de los trabajadores firmantes del presente convenio. Cada miembro tendrá un voto que podrá delegar por escrito en otro miembro de su misma representación. La Comisión quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación en el “Boletín Oficial del Estado” del presente Convenio. En la primera reunión se dotará a la misma de un Reglamento de Funcionamiento.

La Comisión nombrará en su seno un Presidente, que será un Registrador y un Secretario de la parte social. Los cargos tendrán la duración de la vigencia del Convenio.

Art. 43. *Funcionamiento.*—La Comisión vendrá obligada a reunirse, como mínimo, una vez al año, y además a petición de cualquiera de las partes, siempre que existan causas fundadas y suficientes y previa convocatoria.

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

Art. 44. *Resoluciones.*—En materias de su competencia, las cuestiones que se le sometan habrán de formularse por escrito fundamentado.

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

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

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

TÍTULO VIII

Seguridad, salud laboral e igualdad

Art. 45. *Seguridad y salud laboral.*—1. Derecho a la protección de la integridad en el trabajo: Los trabajadores de los Registros de la Propiedad y Mercantiles de España tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física, psíquica y moral y, en consecuencia, a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

En este sentido los Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España y sus empleados se obligan a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las del artículo 19 del Estatuto de Trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

El Real Decreto 486/1997, 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 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, o aquella que la desarrolle o modifique.

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

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

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

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

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

4. Igualdad: Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

que tiene por objeto principal, garantizar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

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

TÍTULO IX

Derecho supletorio

Art. 46. *Derecho supletorio.*—En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto, en el II Convenio Nacional, en el Estatuto de los Trabajadores y Legislación laboral vigente.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Integración de los Auxiliares de 1.^a y 2.^a en el Grupo IV.*—Los Auxiliares de 1.^a y 2.^a se integrarán en el Grupo IV (Auxiliares).

Los Auxiliares de 2.^a que hayan superado el curso de formación de carácter obligatorio, que se llevó a cabo en el período comprendido entre el 1 de octubre y el 20 de diciembre de 2013, a través de los correspondientes Decanatos, y siempre que se hayan integrado en el Grupo IV, percibirán en concepto de remuneración un importe equivalente al salario percibido en el año anterior. El cómputo se realizará en enero de 2015, si bien la participación que les corresponda de acuerdo con lo señalado en el artículo 11 de este convenio, se les asignará dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor del mismo.

Si como resultado de dicha aplicación, durante 2014 obtienen en total y en cómputo anual una cantidad inferior a lo obtenido en 2013, dejando de lado en ambos casos horas extraordinarias, incentivos y cualquier otra remuneración extraordinaria, se les complementará excepcionalmente, durante el primer semestre de 2015 la diferencia con cargo a la masa salarial bruta.

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

Tercera. *Pruebas de acceso ordinarias.*—Las pruebas de acceso de carácter ordinario, para promocionar a los Grupos IV (Auxiliares) y Grupo V (Oficiales), se realizarán cada dos años, siendo el primer examen en el mes de noviembre de 2014 salvo imposibilidad técnica, en cuyo caso sería en noviembre de 2015.

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

Quinta. *Equiparación de Títulos.*—Para aquellos empleados de los Registros que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, ostenten el título de BUP o equivalente, se les equiparará al Bachillerato o equivalente, a los efectos de poder acceder a las pruebas de promoción al Grupo Superior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Prórroga de Vigencia.—Hasta la entrada en vigor del presente convenio se entenderá prorrogado el I Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España. Para el caso que la Dirección General de Empleo rechace la inscripción del presente Convenio se entenderá prorrogado el I Convenio Colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, durante el trámite de subsanación.

ANEXO AL QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 8

PROMOCIÓN PROFESIONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Anunciada la celebración de las pruebas los interesados deberán presentar la documentación que les posibilite a celebrarlas en el plazo máximo de dos meses. La APR publicará la lista definitiva de admitidos a examen con al menos tres meses de antelación, sin perjuicio de que los defectos formales que se observen en la documentación presentada se comuniquen a los interesados para su posible subsanación antes de dicha fecha.

Formación continuada

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

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



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

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

Son partes firmantes de este convenio:

- Por la parte empresarial: En representación de los Registradores Mercantiles y de Bienes Muebles de Madrid: Doña María Victoria Arizmendi Gutiérrez, don José María Méndez Castrillón, don Mariano Álvarez Pérez, don José María Rodríguez Barrocal y don José Antonio Calvo González de Lara (Registrador encargado).
- Por parte del personal auxiliar: En representación del Comité de Empresa, por parte del TREMM Grupo Independiente: Don Miguel Cuesta Arribas, doña María José Reguera Castaño, don Rubén Carrillo Ajenjo, don Juan José Calle Prieto, don Fernando Rozalén Izquierdo, y don Ignacio González Sánchez; y por parte del Sindicato CSIF: Doña Tatiana Luengo Pérez, don Javier Ortego Andrés, don Rafael Alberto Garrudo Hernández, y como letrado asesor don Raúl de Pedro Abad.

(03/20.808/14)

