

# IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar. Resumen

VIGOR 2025-2032

Código de Conv. Núm. 99007765011993  
(BOE, 11-04-2025)

## RESUMEN

---

1. Entrada en vigor y duración
    - 1.1. Ámbito funcional
    - 1.2. Ámbito temporal
    - 1.3. Derecho supletorio
  2. Condiciones económicas
    - 2.1. Salarios mínimos
    - 2.2. Antigüedad
    - 2.3. Participación
    - 2.4. Regularización salarial
    - 2.5. Límites salariales
    - 2.6. Guardias del 24 y 31 de diciembre
  3. Revisión salarial del convenio colectivo
  4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones
    - 4.1. Jornada laboral
    - 4.2. Vacaciones
    - 4.3. Jubilación forzosa
  5. Permisos y excedencias
    - 5.1. Descanso semanal, festivos y permisos
    - 5.2. Suspensión por nacimiento
    - 5.3. Cuidado del lactante
    - 5.4. Reducción de jornada por guarda legal
    - 5.5. Permisos sin sueldo
    - 5.6. Suspensión de contratos
    - 5.7. Excedencias y periodo de preaviso
  6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas
  7. Tipos de contratos de trabajo y su duración
  8. Periodos de prueba
  9. Régimen disciplinario
    - 9.1. Faltas
    - 9.2. Sanciones
    - 9.3. Prescripción
  10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
  11. I.T. Condiciones especiales
    - 11.1. Incapacidad temporal
-

# 1. Entrada en vigor y duración

## 1.1. Ámbito funcional

Dada la naturaleza normativa y eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, este convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo de los registradores y las registradoras de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles (en adelante registradores) y su personal. Se incluye en esta regulación el Registro de Bienes Muebles Central.

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

## 1.2. Ámbito temporal

El presente convenio deroga y sustituye las condiciones definidas en el III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar.

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

El IV Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales sucesivos a contar desde su finalización, a no ser que se denuncie por cualquiera de las partes en el período comprendido entre el 30 de abril y el 31 de octubre de 2032 o de las mismas fechas del año correspondiente de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se formalizará por escrito y se notificará a la otra parte dentro del mismo plazo. Denunciado el convenio, se entenderá que el mismo mantiene su vigencia durante el período de negociación. Si no se alcanzase acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

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

## 1.3. 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.

# 2. Condiciones económicas

## 2.1. Salarios mínimos

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

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

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

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

## 2.2. Antigüedad

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

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

## 2.3. Participación

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

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

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

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

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

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

B) Experiencia: Cada año de antigüedad a contar a partir del ascenso a la antigua categoría profesional de auxiliar 1.ª o del ascenso al grupo IV (auxiliares), se valorará con 0,50 puntos, con un tope máximo de 20 puntos. Se computará el tiempo que se permanezca en suspensión de la relación laboral a excepción de la excedencia voluntaria por un periodo superior a ocho meses.

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

específica que implique responsabilidad, 2 puntos.

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

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

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

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

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

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

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

La participación podrá ser revisada todos los años en los meses de enero y julio, teniendo en cuenta las variaciones que se hayan producido durante los períodos correspondientes. También podrá revisarse en cualquier otro momento del año si se produce alguna variación sustancial en la plantilla debida a ascenso, extinción o suspensión de contrato.

Durante los primeros seis meses de su interinidad, el registrador interino no variará la proporción en que se distribuye el porcentaje entre las personas trabajadoras de los grupos IV y V, salvo que se produzca una variación sustancial en la plantilla debida a ascenso, extinción o suspensión de contrato. El registrador interino también podrá modificar la parte de la participación objetiva en el mes de enero, de acuerdo con las variaciones producidas en tal momento.

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

## 2.4. Regularización salarial

Cuando la masa salarial no cubra los salarios mínimos y los trienios garantizados, el exceso será a cargo del registrador. Esto le da derecho a recuperarlo con cargo a la masa salarial en los tres meses siguientes, respetando siempre los mínimos garantizados, y extinguiéndose este derecho una vez se liquide el tercer mes posterior al mes en el que se produjo la compensación.

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

## 2.5. Límites salariales

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

Las personas trabajadoras del grupo III (especialistas) no podrán ser contratadas con un salario superior al de la media de los del grupo V de los doce últimos meses anteriores a la contratación, con la salvedad de los registros mercantiles y/o de bienes

muebles a cargo de dos o más registradores, en los que se establecerá un límite a la contratación que será el de la media salarial anual del oficial con mayor participación.

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

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

Las mejoras salariales contenidas en los contratos firmados por el registrador con posterioridad al 11 de octubre de 2013, fecha de entrada en vigor del II Convenio, que contravengan los límites salariales fijados en este artículo, serán sufragadas con cargo a los ingresos líquidos del registrador firmante, en la parte que exceda de dichos límites salariales. En ningún caso dichas mejoras vincularán a los registradores sucesivos que estén a cargo de dicha oficina.

## **2.6. Guardias del 24 y 31 de diciembre**

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

Las personas trabajadoras que realicen el turno del día 24 no realizarán el del 31 y viceversa. Dichos turnos serán conocidos por las personas trabajadoras con una antelación mínima de 15 días. El tiempo de trabajo utilizado para la realización de estas guardias será compensado por su equivalente en tiempo de descanso para la persona o personas trabajadoras afectadas y será fijado de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a las necesidades organizativas y productivas de la actividad, y siempre dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

## **3. Revisión salarial del convenio colectivo**

## **4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones**

### **4.1. Jornada laboral**

La jornada de trabajo será fijada por cada registro, sin que puedan superarse las 1760 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, lo que equivale en cómputo semanal a 40 horas.

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

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

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

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

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

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

### **4.2. Vacaciones**

El personal de los registros tendrá derecho al disfrute de veintitrés días laborables de vacaciones anuales retribuidas por cada año completo de servicio o proporcionalmente al tiempo trabajado.

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

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

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

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

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

## 4.3. Jubilación forzosa

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

- a. La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b. La medida deberá vincularse como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos una nueva persona trabajadora de igual o distinto grupo profesional.

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

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

## 5. Permisos y excedencias

### 5.1. Descanso semanal, festivos y permisos

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

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c. Dos días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días laborables.
- d. Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

- a. Hasta cuatro días por cada año natural para asuntos particulares, tomados por días completos y comunicados antes del inicio de la jornada. Tales días podrán unirse entre sí y a las vacaciones anuales retribuidas. En cualquier caso, dichos días nunca tendrán naturaleza vacacional.
- b. Establecimiento de los días 24 y 31 de diciembre como turno especial en los términos de la disposición adicional cuarta.
- c. Permiso retribuido de hasta un máximo de 18 horas anuales para acudir a los servicios de asistencia sanitaria por enfermedad propia de la persona trabajadora. Este permiso deberá estar debidamente justificado por dichos servicios.
- d. Permiso no retribuido de hasta un máximo de 10 horas anuales para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso deberá estar debidamente justificado por dichos servicios. Sin embargo, la persona trabajadora deberá compensar el permiso con el mismo número de horas en el menor plazo posible, y siempre dentro del mes siguiente al permiso.
- e. Permiso retribuido de un día hábil coincidente con la fecha del examen de pruebas de promoción del personal establecidas en el presente Convenio, siempre y cuando quede garantizado el servicio en la oficina.

## 5.2. Suspensión por nacimiento

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

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

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

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

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

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

## 5.3. Cuidado del lactante

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en

dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

## **5.4. Reducción de jornada por guarda legal**

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

El salario de las personas trabajadoras de los grupos IV y V que se acojan a la reducción de jornada prevista en este artículo se calculará aplicando una reducción prorrateada a las cantidades a percibir por cada concepto, de manera que las cantidades deducidas en cada caso (salario mínimo, trienios y cuantía correspondiente a la participación) se refundirán en la masa salarial para aplicar el siguiente prorrateo. La reducción de jornada no implicará reducción de participación de la persona trabajadora que se acoja a ella, sino tan solo el descuento de las cantidades correspondientes.

## **5.5. Permisos sin sueldo**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo por un máximo de cuarenta días naturales al año, fraccionable en dos períodos de veinte días naturales, por los siguientes motivos:

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

## **5.6. Suspensión de contratos**

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

## **5.7. Excedencias y periodo de preaviso**

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

Cuando la excedencia voluntaria tenga una duración de cuatro a ocho meses, la persona trabajadora excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

## **6. Salidas, dietas y viajes y quebrantos de moneda**

## **7. Tipos de contratos de trabajo y su duración**

## 8. Periodos de prueba

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

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

- Grupo V (oficiales): Haber superado las pruebas de acceso al grupo V, de acuerdo con los términos regulados en el anexo del presente convenio.
- Grupo IV (auxiliares): Haber superado las pruebas de acceso al grupo IV, de acuerdo con los términos regulados en el anexo del presente convenio.
- Grupo III (especialistas): Ostentar la cualificación específica, habilitada por la titulación correspondiente, para la que han sido contratados.
- Grupo II (personal administrativo): Estar en posesión del título de bachillerato o equivalente.
- Grupo I (subalterno): Tener terminada la enseñanza obligatoria.
- Grupo 0 (personal de servicios): Sin cualificación específica.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

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

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

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

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

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

## 9. Régimen disciplinario

### 9.1. Faltas

Se consideran faltas leves:

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

Se consideran faltas graves:

1. La falta de disciplina en el cumplimiento de los deberes.
2. Las ofensas verbales o físicas a superiores o a compañeros.

3. 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. La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada.
6. El incumplimiento del horario de trabajo sin causa justificada durante más de 3 y menos de 10 días al mes.
7. 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. La falta de puntualidad no justificada más de 3 y menos de 10 veces al mes.
9. 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.

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 indebidas.
4. La manifiesta insubordinación al registrador.
5. La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante 3 o más días al mes.
6. La falta reiterada de puntualidad, no justificada, durante 10 o más días al mes, o durante más de 20 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 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 racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación o identidad sexual, expresión de género y el acoso moral, sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.
14. 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.
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.
21. La reincidencia en la comisión de faltas graves, dentro de un período de seis meses, cuando haya mediado sanción por las mismas.

## 9.2. Sanciones

Las sanciones correspondientes a las faltas cometidas serán:

A) Para las faltas leves: Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días, calculándose proporcionalmente el salario de las personas trabajadoras de los grupos IV y V.

B) Para las faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 20 días, calculándose proporcionalmente el salario de las personas trabajadoras de los grupos IV y V.

C) Para las faltas muy graves:

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

2. Despido.

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

Los representantes legales de las personas trabajadoras, si los hubiere, serán informados de las sanciones que se impongan por el registrador.

## 9.3. Prescripción

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.

## 10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

## 11. I.T. Condiciones especiales

### 11.1. Incapacidad temporal

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

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

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

[Descargar pdf](#)