

**EL RELATIVO COSMOS LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE
LOS REGISTROS DE LA PROPIEDAD Y MERCANTILES, SI
COMPARADO CON EL PECULIAR CAOS LABORAL DE LOS
EMPLEADOS DE NOTARÍAS**

*[THE APPARENT LABOR COSMOS OF LAND AND COMMERCIAL
REGISTRY EMPLOYEES, IF COMPARED TO THE PECULIAR LABOR
CHAOS OF NOTARY'S OFFICE EMPLOYEES]*

Iván Vizcaíno Ramos

Fecha de recepción: 16 de julio de 2024

Fecha de aceptación: 29 de julio de 2024

Sumario: I. INTRODUCCIÓN.- II. EL III CONVENIO COLECTIVO DE LOS REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD Y MERCANTILES.- III. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA SUBROGACIÓN DEL PERSONAL DEL REGISTRO EN CASO DE CAMBIO DE TITULARIDAD.- IV. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL CENSO DE EMPLEADOS DE LOS REGISTROS.- V. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN LOS BENEFICIOS DEL REGISTRO.- VI. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA PROMOCIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LOS REGISTROS.- VII. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS EMPLEADOS DEL REGISTRO.- VIII. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL DESPIDO DE LOS EMPLEADOS DEL REGISTRO.- IX. LA FALTA DE REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL O SINDICAL DE LOS EMPLEADOS DEL REGISTRO.- X. EPÍLOGO.- BIBLIOGRAFÍA CITADA.

***Contents:** I. INTRODUCTION.- II. THE IIIRD COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT OF LAND AND COMMERCIAL REGISTRIES.- III. ITS COLLECTIVE REGULATION OF THE TRANSFER OF UNDERTAKING.- IV. ITS COLLECTIVE REGULATION OF THE CENSUS OF REGISTRY'S EMPLOYEES.- V. ITS COLECTIVE REGULATION OF PARTICIPATION OF EMPLOYEES IN THE BENEFITS OF*

THE REGISTRY.- VI. ITS COLLECTIVE REGULATION OF THE PROMOTION OF REGISTRY'S EMPLOYEES.- VII. ITS COLLECTIVE REGULATION OF TEMPORARY DISABILITY OF REGISTRY'S EMPLOYEES.- VIII. ITS COLLECTIVE REGULATION OF DISMISSALS OF REGISTRY'S EMPLOYEES.- IX. ITS LACK OF COLLECTIVE REGULATION OF STATUTORY OR UNION REPRESENTATION OF REGISTRY'S EMPLOYEES.- X. EPILOGUE.- CITED BIBLIOGRAPHY.

Resumen: La reciente Sentencia del Tribunal de Luxemburgo de 2023, relativa a la aplicación de la Directiva 2001/23/CE al cambio de titularidad de una Notaría, pone de relieve que el mundo laboral en que viven los empleados de las Notarías españolas es relativamente caótico, si comparado con el de los empleados de los Registros de la Propiedad. Este trabajo analiza el III convenio colectivo sectorial estatal de los empleados de Registros de la Propiedad, comparándolo con el II convenio colectivo sectorial estatal de los empleados de Notarías, parcialmente arrumbado tras la citada Sentencia del Tribunal de Luxemburgo. Concluye que los Notarios tendrán que converger laboralmente con los Registradores, tomando como modelo el peculiar sistema de relaciones laborales colectivas de los segundos, también en lo relativo al tema polémico de la subrogación empresarial por cambio de titularidad de la empresa impuesto por la citada Directiva.

***Abstract:** The recent Judgment of the Court of Luxembourg of 2023, regarding the application of Directive 2001/23/EC to the change of ownership of a Notary's office, highlights that the labor world in which the employees of the Spanish Notary's offices live is apparently chaotic, if compared to that of the employees of the Land Registries. This work analyzes the III state sectorial collective agreement for the employees of the Land Registries, comparing it with the II state sectorial collective agreement for the employees of the Notary's offices, which was partially ruined after the aforementioned Judgment of the Court of Luxembourg. It concludes that the Notaries will have to converge with the Registrars, taking as a model the peculiar system of collective labor relations of the latter, also in relation to the controversial issue of corporate subrogation due to change of ownership of the company imposed by the aforementioned Directive.*

Palabras clave: Derecho de la Unión Europea, Metodología comparatista, Notarías, Registros de la propiedad, Traspaso de empresas

Keywords: *European Union Law, Comparative methodology, Notaries, Registrars, Transfer of undertakings*

* * *

I. INTRODUCCIÓN

Hace ahora aproximadamente medio siglo existía la percepción doctrinal, en nuestra doctrina científica laboralista, de que los Notarios y los Registradores de la Propiedad eran parientes muy próximos, al modo como lo son los primos hermanos¹. Ahora bien, con el paso del tiempo dicha percepción doctrinal (que llegó a contar con algún apoyo normativo)² ha ido desdibujándose, hasta el punto de poder afirmarse a día de hoy que los unos y los otros —desde el punto de vista jurídico laboral— son parientes más bien lejanos, que habitan en sus respectivos mundos jurídicos laboralmente muy diferenciados. Siempre desde el punto de vista doctrinal, es claro que el mundo donde habitan los Notarios sólo puede calificarse de relativamente abigarrado, al contar con una monografía seminal de GOERLICH PESET, publicada en 1987³, a la que subsiguieron multitud de artículos de revista sobre Notarios-empleadores⁴, habiéndose abigarrado aún más este panorama

¹ Véase Tomás SALA FRANCO, «Personal auxiliar al servicio de notarías y registros de la propiedad», *Revista de Trabajo*, núm. 52 (1975), págs. 149 y ss.

² Según la Ley 16/1976, de relaciones laborales, «el Ministerio de Trabajo, con informe de la Organización Sindical, aprobará, en el mismo plazo señalado en la disposición anterior, las reglamentaciones u ordenanzas laborales de los empleados de profesionales que ejerzan funciones públicas, previa consulta a los Ministerios de los que dichos funcionarios públicos dependen» (disposición adicional quinta).

³ Véase José María GOERLICH PESET, *La relación de trabajo de los empleados de Notarías*, Editorial Revista de Derecho Privado (Madrid, 1987), págs. 25 y ss.

⁴ Véase, por ejemplo, José María ORDEIG FOIS, «La relación laboral de los empleados de notarías», *Actualidad Laboral*, núm. 1 (1986), págs. 1065 y ss.; Ignacio GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «La naturaleza laboral de la relación de los Notarios y sus empleados: la nueva y positiva jurisprudencia del Tribunal Supremo», *Revista de Trabajo*, núm. 82 (1986), págs. 125 y ss.; José Jesús DE VAL ARNAL, Beatriz BURDÍO ROMEO y José Antonio CARRIZOSA VICENTE, «Una nueva integración en el régimen general de la Seguridad Social: los empleados de notarías, y un problema: el haber de cesantía y la prestación por desempleo», *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 68-69 (1996), págs. 28 y ss.; Bernabé ECHEVARÍA MAYO y Juan Antonio SAGARDOY BENGOCHEA, «El traslado voluntario del notario como causa de extinción del contrato de trabajo de sus empleados (STSJ Madrid de 30 de septiembre 1997)», *Actualidad Laboral*, núm. 1 (1998), págs. 113 y ss.; María Teresa SOSA MANCHA, «Integración en el régimen general de la seguridad social del personal que viniera percibiendo la acción protectora sustitutiva a través de la mutualidad de empleados

ACDCT, VOL. XV (2023), ISSN: 2792-5145, PÁGS. 317-344

doctrinal tras hacerse pública una Sentencia del Tribunal de Luxemburgo de 16 noviembre 2023⁵, reveladora del peculiar caos laboral —contrario al Derecho Social de la Unión Europea— en que viven inmersos nuestros Notarios⁶. En cambio, respecto de los Registradores de la Propiedad y Mercantiles, las aportaciones de la doctrina científica laboralista se cuentan, en realidad, con un solo dedo de una sola mano. Se trata de la extraordinaria monografía de SAGARDOY DE SIMÓN, dando forma a su tesis doctoral publicada en 1996⁷, con breve y enjundioso prólogo del maestro Manuel ALONSO OLEA⁸. El eje de este libro —después de poner de relieve la existencia de «convenios [colectivos] de empleados de Notarías, que por aquellas alturas estaban vigentes en casi todos los Colegios Profesionales de España»⁹— era el examen del contenido del I convenio colectivo de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, publicado (con gran enfado de la central sindical UGT) en el *Boletín Oficial del Estado* de 29 septiembre 1992¹⁰, en cuanto que hecho relevante marcador de los caminos

de notarías: STS 5 julio 1999; RJ 1999, 5917», *Aranzadi Social*, núm. 3 (1999), págs. 2935 y ss.; Miguel CUENCA ALARCÓN, «Cese del notario y extinción de la relación laboral: Comentario a la STSJ de Canarias de 30 abril 2002 (AS 2003, 3)», núm. 1 (2003), págs. 2820 y ss.; David MONTROYA MEDINA, «Traslado del Notario y continuidad de la relación de trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 2 (2005), págs. 1720 y ss.; y Ricardo Pedro RON LATAS, «Las consecuencias jurídico-laborales para los empleados de notarías en caso de traslado del notario», *Revista de información laboral*, núm. 3 (2015), págs. 45 y ss.

⁵ Asuntos acumulados C-583/21 a C-586/21.

⁶ Véase, comentando dicha Sentencia, Jesús RENTERO JOVER, «Personal laboral de las notarías y sucesión de empresas (comentario a la STJUE de 16/11/2023)», *Revista de Derecho Social*, núm. 104 (2023), págs. 111 y ss.; y Fernando BALLESTER LAGUNA, «¿El principio del fin del «privilegio» notarial en materia de sucesión de empresas?: Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de noviembre de 2023 (asuntos acumulados C-583/21 a C-586/21)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 478 (2024), págs. 182 y ss.

⁷ Véase Íñigo SAGARDOY DE SIMÓN, *La relación de trabajo de los empleados de los registros*, Civitas (Madrid, 1996), 357 páginas.

⁸ Véase Manuel ALONSO OLEA, «Prólogo» a Íñigo SAGARDOY DE SIMÓN, *La relación de trabajo de los empleados de los registros*, cit., págs. 19-22, poniendo de relieve el papel decisivo del Tribunal Central de Trabajo, dando «un giro copernicano a la jurisprudencia», mediante «su Sentencia de 13 de septiembre de 1988» (pág. 20).

⁹ Cfr. pág. 116.

¹⁰ El conflicto colectivo planteado por UGT fue desestimado por Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de 16 junio 1993, agudamente comentada en Íñigo SAGARDOY DE SIMÓN, *La relación de trabajo de los empleados de los registros*, cit., págs. 121-123.

divergentes que Registradores y Notarios acabarían recorriendo en el futuro. Desde la publicación de este convenio colectivo, ya han transcurrido más de treinta años, habiendo sido sucedido por un II convenio colectivo estatal de 2013¹¹ (entre tanto, los Notarios habían retomado una senda análoga en 2010, aunque con un convenio colectivo estatal bien diferente del de los Registradores¹², como comprobaremos), el cual fue sucedido, a su vez, por el III convenio sectorial estatal de los Registradores actualmente vigente. Creo que este dilatado período de tiempo de más de seis lustros justifica que el tema, tan magníficamente estudiado en su día por SAGARDOY DE SIMÓN, pueda ser ahora doctrinalmente revisitado, lo que efectuaré estudiando la norma convencional sectorial vigente para los Registradores con metodología jurídica estándar (al hilo, también, de la jurisprudencia sobre el tema), pero igualmente con metodología jurídica comparada (tomando, en este caso, como término de comparación el II convenio colectivo sectorial estatal de 2017 de los Notarios¹³, que todavía permanece vigente en la actualidad, aunque padezca evidentes grietas estructurales¹⁴).

II. EL III CONVENIO COLECTIVO DE LOS REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD Y MERCANTILES

Este III convenio colectivo fue publicado en el *Boletín Oficial del Estado* de 27 febrero 2020, afirmándose en él que «deroga y sustituye las condiciones definidas en el II Convenio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles y su personal auxiliar»¹⁵, así como que «entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y tendrá una duración de cuatro años»¹⁶, por lo que a día de hoy se encuentra en situación de prórroga automática de su contenido normativo (por cierto, en el Preámbulo del

¹¹ Véase *Boletín Oficial del Estado* de 10 octubre 2013.

¹² Véase *Boletín Oficial del Estado* de 23 agosto 2010.

¹³ Véase *Boletín Oficial del Estado* de 6 octubre 2017.

¹⁴ Sobre la metodología jurídica comparada, desde el punto de vista laboral, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), págs. 19 y ss.

¹⁵ Cfr. artículo 4, párrafo primero.

¹⁶ *Ibidem*, párrafo segundo.

convenio se recuerda que el I convenio colectivo del sector tuvo un período de vigencia «extremadamente prolongado», que duró «veintiún años, dieciocho de ellos de ultractividad»¹⁷. Fue negociado por la Asociación Profesional de Registradores (no, como es lógico, por el Colegio Oficial de Registradores de España¹⁸, aunque este último aparezca mencionado jugando un cierto protagonismo en el convenio¹⁹, en los términos que luego veremos), de un lado, así como por «la organización sindical CSIF, en representación de los trabajadores afectados»²⁰, del otro lado. Aunque CSIF carezca legalmente de la condición de sindicato más representativo a nivel estatal²¹, sí tiene, en cambio, la condición de sindicato representativo mayoritario en este sector estatal de los Registros de la Propiedad y Mercantiles, lo que explica que el convenio se autocalifique como un típico

¹⁷ Cfr. párrafo tercero, inciso segundo. Sobre la ultractividad, clásico, véase Alberto ARUFE VARELA, *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 2000), págs. 129 y ss.; y Alberto ARUFE VARELA, «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 5 (2011), págs. 63 y ss.

¹⁸ Por razones relativamente similares a las que estudié en su día en Iván VIZCAÍNO RAMOS, «La parte obrera del primer convenio colectivo del baloncesto femenino español. Estudio comparado con la parte sindical de los convenios colectivos del baloncesto masculino español y del baloncesto femenino norteamericano», en Iván VIZCAÍNO RAMOS y Rosa RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO (Coordinadores), *Estudios comparatistas sobre Derecho deportivo del Trabajo (masculino, femenino y mixto)*, Netbiblo (A Coruña, 2010), págs. 119 y ss.

¹⁹ Así, por ejemplo, afirma en su Preámbulo que «se establecen en este nuevo Convenio una serie de medidas sociales de acuerdo con las necesidades de la sociedad actual» (párrafo octavo, inciso primero), teniendo en cuenta que «se incorpora la voluntad de las partes en seguir profundizando en el teletrabajo con una comisión en la que se integra al Colegio Nacional de Registradores de España» (*ibidem*, inciso segundo). El impacto de la pandemia del coronavirus sobre este asunto es evidente, habiendo puesto de relieve entre nosotros dicha conexión —con agudas referencias y metodología de Derecho comparado— Alberto ARUFE VARELA, «La Ley Federal alemana sobre “el trabajo del mañana”, de 20 mayo 2020: un estudio comparado con el Derecho español», *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, núm. 1 (2021), págs. 301 y ss.

²⁰ Véase Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 febrero 2020, ordenando la inscripción del convenio en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como disponiendo su publicación en el *Boletín Oficial del Estado* (es el *Boletín* ya citado de 27 febrero 2020).

²¹ Al respecto, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 4ª ed., Atelier (Barcelona, 2016), págs. 193 y ss.

convenio colectivo de carácter estatutario (literalmente, «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»)²². En relación con la negociación colectiva sectorial estatal de los Notarios, las cosas —desde el punto de vista de las partes negociadoras— empezaron siendo muy distintas, aunque luego cambiaron. En efecto, el I convenio colectivo suyo de ámbito estatal (recuérdese, del año 2010) fue negociado, del lado de los empleados de las Notarías, por las centrales sindicales CCOO y UGT²³, aunque el convenio que luego le sucedió (II de este otro sector, y actualmente vigente) aparece negociado, del lado de los empleados de las Notarías, por las centrales sindicales CSIF y USO²⁴, afirmándose en él (en cláusula que parece inspirada por el convenio colectivo sectorial estatal de los Registradores) que asimismo se trata (a pesar de no haber sido estipulado por ninguna central más representativa a nivel estatal) de un convenio colectivo estatutario dotado de eficacia normativa general²⁵.

III. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA SUBROGACIÓN DEL PERSONAL DEL REGISTRO EN CASO DE CAMBIO DE TITULARIDAD

Otro tema en el que resulta completamente verosímil la conjetura de que acabarán convergiendo los convenios colectivos estatales de

²² Cfr. su artículo 2, apartado 1, inciso primero. Sobre dicho tipo de convenios colectivos, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, cit. pág. 205 y ss.

²³ Véase Resolución de la Dirección General de Trabajo de 12 agosto 2010 (*Boletín Oficial del Estado* de 23 agosto 2010).

²⁴ Véase Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 septiembre 2017 (*Boletín Oficial del Estado* de 6 octubre 2017).

²⁵ Según su artículo 2, «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, el presente Convenio obligará a todas las asociaciones y entidades patronales, de empleados y sindicales, así como Notarios a título personal, en cualquier forma en que éstos se organicen, y trabajadores, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su período de vigencia».

empleados de Registros y de empleados de Notarías, a pesar de su tradicional divergencia sobre el mismo, es el de la subrogación del personal cuando se produce un cambio de titular en la correspondiente oficina pública (bien Notarías, bien Registros de la Propiedad y Mercantiles)²⁶. En el caso de estos últimos, la imperatividad de la subrogación ya la imponía en 1992 el I convenio colectivo estatal, aunque con una formulación casi telegráfica (literalmente, «el traslado o cualquier otra causa de cese del Registrador de la Propiedad o Mercantil en la titularidad de su Registro, no producirá la extinción de las relaciones laborales existentes en aquel momento y concertadas al amparo de lo dispuesto en este Convenio, subrogándose el nuevo titular en ellas, en los términos previstos en el mismo»)²⁷, habiéndose luego refinado la regla hasta confluir en lo dispuesto en el artículo 28 del vigente III convenio (rotulado «Traslado y subrogación»), en el cual se afirma todo lo siguiente: 1) «el traslado, o cualquier otra causa de cese del registrador en la titularidad de su registro, no producirá la extinción de las relaciones laborales existentes en aquel momento, operando la subrogación en ellas del nuevo titular o interino»²⁸; 2) «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, sólo producirán efectos entre las partes y no obligarán en ningún caso y bajo ningún concepto a los posteriores registradores interinos o titulares»²⁹; y 3) «a tal efecto, se acompañará al acta de toma de posesión y cese un documento expedido por la A[sociación]P[rofesional de]R[egistradores], 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

²⁶ Sobre el marco general del tema, con una perspectiva original, véase Pompeyo Gabriel ORTEGA LOZANO, «El fenómeno subrogatorio en actividades materializadas intangibles o bienes indisponibles: la denominada clientela cautiva», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 262 (2023), versión digital. La doctrina clásica sobre el tema consta explicitada en José Luis MONEREO PÉREZ, *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (Madrid, 1987), págs. 22 y ss.

²⁷ Véase artículo 27, párrafo tercero.

²⁸ Párrafo primero.

²⁹ Párrafo segundo.

trabajadores»³⁰, teniendo en cuenta que «la firma de dicho anexo implicará conformidad y subrogación plena en las relaciones laborales en él comprendidas»³¹. Frente a este relativo cosmos laboral, la citada Sentencia del Tribunal de Luxemburgo de 16 noviembre 2023, tras poner de relieve que «los notarios negocian convenios colectivos, de diversos ámbitos territoriales hasta 2010 y de ámbito estatal desde esa fecha»³², laminó la cláusula anti-subrogatoria desde siempre existente en este otro sector (últimamente, la regulaba el artículo 50 del II convenio colectivo de 2017)³³, así como la jurisprudencia laboral que la convalidaba (incluida la de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo)³⁴, al concluir que la Directiva 2001/23/CE, sobre traspaso de empresas, «es aplicable a una situación en la que un notario, funcionario público y empleador privado de los trabajadores de su notaría, sucede al anterior titular de esa notaría, asume su protocolo y una parte sustancial del personal que venía trabajando para este último y continúa desempeñando la misma actividad en los mismos locales con los mismos medios materiales, siempre y cuando se mantenga la identidad de dicha notaría»³⁵.

³⁰ Párrafo tercero, inciso primero.

³¹ *Ibidem*, inciso segundo.

³² Véase marginal 13.

³³ En lo más esencial, dicho precepto afirmaba que «la extinción de la relación laboral por traslado (que exija cambio de residencia) o excedencia voluntaria del Notario, dará derecho al empleado a percibir la indemnización que en cada momento esté prevista en la legislación vigente para el caso de traslado o extinción por causa objetiva (fijada en la actualidad en veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades, de acuerdo con el artículos 40.1 ó 52.c) del Estatuto de los Trabajadores), todo ello en función del efectivo tiempo de prestación de servicios con ese Notario que cesa» (párrafo primero, inciso primero).

³⁴ Véase, por ejemplo, Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 diciembre 2004 (*Aranzadi Westlaw*, referencia RJ 2005\881). Para más referencias sobre el tema, véase Jesús RENTERO JOVER, «Personal laboral de las notarías y sucesión de empresas (comentario a la STJUE de 16/11/2023)», cit., págs. 116 y ss.; y Fernando BALLESTER LAGUNA, «¿El principio del fin del «privilegio» notarial en materia de sucesión de empresas?: Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de noviembre de 2023 (asuntos acumulados C-583/21 a C-586/21)», cit., págs. 188 y ss.

³⁵ Cfr. su Fallo.

IV. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL CENSO DE EMPLEADOS DE LOS REGISTROS

Lo que el III convenio colectivo denomina secamente «Censo», regulado en su artículo 26³⁶, es un asunto íntimamente vinculado a la subrogación del personal por cambio de titular del Registro, facilitando incluso dicho «Censo» que la subrogación tenga en la práctica un carácter automático y sin soluciones de continuidad. Lo que este precepto afirma sobre el tema, en esencia, es lo siguiente: 1) «habida cuenta de la gran trascendencia que la subrogación del personal tiene para la continuidad y estabilidad de los registros, así como de la importancia que por parte de los registradores se concede a la promoción profesional de sus empleados, es necesario e imprescindible, para el empleador y su patronal, conocer en todo momento el número, composición y grupo profesional de dichos empleados»³⁷; 2) «por ello, es preciso contar con un censo del personal permanentemente actualizado y al alcance de todos los registradores»³⁸, teniendo en cuenta que «a tal fin, la A[sociación] P[rofesional de] R[egistradores] organizará y gestionará la llevanza del censo de todo el personal al servicio de los Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles agrupando a dicho personal en función de los grupos profesionales»³⁹; y 3) «para el exacto cumplimiento de lo anterior, cada registrador remitirá a la A[sociación] P[rofesional de] R[egistradores], 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»⁴⁰. Por lo demás,

³⁶ Como es sabido, el Estatuto de los Trabajadores utilizaba tradicionalmente la palabra «censo», pero a efectos electorales, aunque la reforma operada por el Real Decreto-ley 32/2021, ha acabado dándole un nuevo sentido (siempre diferente al del convenio de Registradores, aunque más próximo a él) a propósito de los trabajadores fijos-discontinuos (cfr. el nuevo artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores). Sobre la reforma operada por dicho Real Decreto-ley, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, «A reforma laboral de 2021 en materia de contratación individual: unha visión crítica», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 14 (2022), págs. 9 y ss.

³⁷ Párrafo primero, inciso primero.

³⁸ *Ibidem*, inciso segundo.

³⁹ *Ibidem*, inciso tercero.

⁴⁰ Párrafo segundo.

para suplir las conocidas ineficacias e ineficiencias de la Agencia Estatal de Empleo (antiguo SEPE)⁴¹, existe —como institución complementaria del «Censo», asimismo imprevista en el convenio colectivo estatal de Notarios— la llamada «Bolsa de Trabajo»⁴² gestionada por la Asociación Profesional de Registradores, cuya finalidad es «proporcionar a los registradores un personal con experiencia y cualificado, apto para poder ser operativo desde el momento de su contratación»⁴³, teniendo en cuenta que «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»⁴⁴.

V. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL EN LOS BENEFICIOS DEL REGISTRO

Otro aspecto en que los convenios colectivos de Registradores y de Notarios se parecen entre sí con el mismo parecido existente entre el día y la

⁴¹ Sobre la Ley creadora de dicha Agencia, véase Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO, «Los agentes intermediadores a la luz de la Ley 3/2023, de empleo: Una nueva ecuación en la colaboración público-privada», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 66 (2023), págs. 64 y ss.; y Esther GUERRERO VIZUETE, «El papel del servicio público de empleo tras la Ley 3/2023 de 28 de febrero: de la casación de ofertas y demandas de empleo a la prestación de un servicio integral de intermediación laboral», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 10 (2024), págs. 147 y ss.

⁴² Como se sabe, esta institución funciona en el empleo público como un mecanismo alimentador de la precariedad laboral. Al respecto, véase Susana RODRIGUEZ ESCANCIANO y Juan José FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, «Bolsas de trabajo y administración pública: problemas jurídicos», *Actualidad Laboral*, núm. 21 (2006), págs. 2559 y ss.; y Rosa María GONZÁLEZ DE PATTO, «A vueltas con las “medidas equivalentes” ex directiva 1999/70 para combatir la temporalidad abusiva en el empleo público: ahora, el sistema de bolsas de trabajo en la enseñanza pública (Comentario de las SS. TS-III 12-13 de mayo de 2022)», *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 6 (2022), págs. 130 y ss.

⁴³ Véase artículo 27, párrafo segundo, inciso primero.

⁴⁴ *Ibidem*, inciso segundo.

noche, pero sin que resulte previsible que se produzca sobre él ningún tipo de convergencia, es el relativo al asunto —trascendental para el trabajador— de su retribución⁴⁵. En la hipótesis del II convenio colectivo estatal de los Notarios, cabe afirmar que la regulación que efectúa de los salarios de los empleados es una regulación estándar (similar a la existente en cualquier otro sector económico, desde el de oficinas y despachos hasta el del sector del metal), al tratarse de un convenio en el que la retribución del trabajador está «en función de su encuadramiento en cada uno de los grupos profesionales y nivel descritos en el mismo»⁴⁶. En cambio, en la hipótesis del III convenio colectivo estatal de los Registradores, se distingue (como venía siendo tradicional en este sector), de un lado, entre retribución fija o «salarios mínimos», a percibir en función del grupo profesional a que esté adscrito el trabajador⁴⁷; y de otro lado, la retribución variable o «participación», la cual es una porción de los «beneficios líquidos del registrador», a percibir por los trabajadores encuadrados en el grupo profesional IV («auxiliares») y en el grupo profesional V («oficiales») —por cierto, para el año 2023, el salario mínimo de convenio de un oficial (con prorrateo de pagas extras, pero con exclusión de trienios) era de 1.367 euros mensuales⁴⁸—, y «que se distribuirá en tres bloques: participación mínima, participación objetiva y participación de libre distribución por el registrador»⁴⁹. La regulación de este tema la realiza el convenio con relativa prolijidad (en el Preámbulo del mismo, se aclara que «en la parte de retribución variable se modifica el sistema de puntuación, suprimiendo los puntos por formación, cuya aplicación se había revelado muy problemática, e incluyendo una nueva fórmula de puntuación lineal») ⁵⁰, aunque hay un aspecto en dicha peculiar regulación que creo que merece ser especialmente reseñado, pues se refiere a la transparencia. En efecto, según este III convenio, «los trabajadores de los Grupos IV y V tendrán derecho a conocer todos los datos necesarios para fijar su retribución variable»⁵¹, pudiendo

⁴⁵ Con carácter general, sobre el salario, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo. Critical Labor Law*, 4ª ed., cit., págs. 105 y ss.

⁴⁶ Véase su artículo 18, apartado 1.

⁴⁷ Véase artículo 10.

⁴⁸ Véase la tabla que figura en el artículo 10, apartado 1, del convenio.

⁴⁹ Cfr. artículo 11, párrafo primero.

⁵⁰ Cfr. párrafo quinto.

⁵¹ Véase artículo 11, párrafo último, inciso primero.

«solicitar que les sean facilitados los ingresos y gastos 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 empleados del grupo 0 [o grupo “sin cualificación específica”, también llamado “personal de servicios”])»⁵².

VI. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA PROMOCIÓN DE LOS EMPLEADOS DE LOS REGISTROS

Aunque los empleados de los Registradores son —a todos los efectos— trabajadores del sector privado⁵³, el hecho de que sus empleadores ostenten la condición de funcionarios públicos influye e impacta de algún modo sobre el peculiar sistema de promoción de los empleados regulado por el III convenio colectivo, que es un sistema de promoción centralizado y uniforme para todos los Registros de la Propiedad y Mercantiles existentes en España. En el articulado del convenio, la regla general sobre este tema es la de que «la realización y el contenido de las pruebas para el ascenso y promoción a los Grupos IV y V son competencia exclusiva de la A[sociación] P[rofesional de] R[egistradores]»⁵⁴, teniendo en cuenta que «estas pruebas serán únicas para todo el territorio nacional y se realizarán simultáneamente en las diferentes sedes, y participarán en la corrección de las mismas los empleados pertenecientes al Grupo V»⁵⁵. Esta regla general aparece luego cumplidamente desarrollada en el Anexo único del convenio (rotulado «Promoción profesional»), cabiendo resaltar respecto de su contenido, en cuanto a lo que me parece más esencial, lo siguiente: 1) acerca de la periodicidad de los exámenes, que «la A[sociación] P[rofesional de]

⁵² *Ibidem*, inciso tercero. Como se sabe, todavía continúa sin transponerse a nuestro ordenamiento laboral interno la Directiva (UE) 2019/1152, sobre el asunto clave de la transparencia. A este respecto, véase José María MIRANDA BOTO, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023), págs. 19 y ss.

⁵³ Sobre el llamado empleo privado del sector público, véase Alberto ARUFE VARELA, «El personal laboral de alta dirección del sector público. Una revisión crítica», *Revista de Derecho Social*, núm. 94 (2021), págs. 79 y ss.

⁵⁴ Véase artículo 8, apartado 4, inciso primero.

⁵⁵ *Ibidem*, inciso segundo.

R[egistradores] organizará cada dos años los exámenes para la promoción del personal»⁵⁶, teniendo en cuenta que «antes del 30 de junio del año anterior a la realización de los exámenes, la A[sociación] P[rofesional de] R[egistradores] comunicará a todo el personal de los registros, así como a las organizaciones sindicales firmantes, y publicitará en la página web de la A[sociación] P[rofesional de] R[egistradores], la convocatoria de las pruebas y el programa de los exámenes»⁵⁷; 2) acerca del favorecimiento del asunto a los examinandos, que «para facilitar la preparación de los exámenes la A[sociación]P[rofesional de]R[egistradores] organizará telemáticamente, o bien a distancia, los cursos preparatorios de dicho examen mediante los textos para los distintos grupos que prepare dicha asociación»⁵⁸, teniendo en cuenta que «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»⁵⁹; y 3) acerca de la efectividad del ascenso, que «en caso de que un empleado supere las pruebas de ascenso de grupo profesional, su pertenencia al grupo para el que se haya examinado se hará efectiva a partir de la fecha de superación de las pruebas»⁶⁰, aunque «las consecuencias económicas se harán efectivas a partir el día uno de enero del año siguiente a la celebración del examen»⁶¹. Lógicamente, este peculiar sistema de promoción —que les resultaría absolutamente exótico a los empleados de los Notarios— no casa bien con la regulación genérica efectuada sobre el propio tema por el Estatuto de los Trabajadores, aunque —en mi opinión— tampoco la viola⁶². En efecto, según el convenio, «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

⁵⁶ Véase párrafo primero, inciso primero.

⁵⁷ Véase párrafo tercero.

⁵⁸ Véase párrafo séptimo.

⁵⁹ Véase párrafo octavo.

⁶⁰ Véase párrafo undécimo, inciso primero.

⁶¹ *Ibidem*, inciso segundo.

⁶² Sobre el tema de la movilidad funcional, véase Brais Columba IGLESIAS OSORIO, «Movilidad funcional. Aspectos controvertidos de su regulación», *Iuslabor*, núm. 1 (2023), págs. 46 y ss.

grupo»⁶³, de manera que «el único procedimiento válido para consolidar un grupo profesional superior será a través de la superación de las correspondientes pruebas de promoción, sin perjuicio de los efectos económicos que se pudieran derivar de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores»⁶⁴.

VII. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL DE LOS EMPLEADOS DEL REGISTRO

Si examinado el III convenio desde la óptica de lo que suele ser más habitual en la negociación colectiva sectorial española, es claro que dicho convenio presenta una singularidad muy grande, relativa al tema de las mejoras voluntarias de seguridad social, la cual también comparte con el II convenio colectivo de los Notarios⁶⁵. En ambos convenios, no se prevé la existencia de ninguna mejora voluntaria de seguridad social, aunque el III convenio de los Registradores se pronuncia expresamente sobre el subsidio de incapacidad temporal⁶⁶, excluyendo la posibilidad de que los Registradores puedan mejorar los mínimos legales —en el II convenio de Notarios, dicha exclusión es tácita— en su artículo 14, a cuyo tenor: 1) «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»⁶⁷; 2) «las

⁶³ Artículo 8, apartado 6, inciso primero.

⁶⁴ *Ibidem*, inciso segundo.

⁶⁵ Sobre dichas mejoras, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, Alberto ARUFE VARELA y Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, 4ª ed., Atelier (Barcelona, 2017), págs. 343 y ss. Acerca de su anclaje constitucional, véase Luis Enrique DE LA VILLA GIL, «Sobre la Seguridad Social en la Constitución española, a la altura del año 1990», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm.1 (2023), págs. 189 y ss.

⁶⁶ Sobre la problemática de este subsidio, desde la óptica del Derecho comparado, véase Alberto ARUFE VARELA, «La incapacidad temporal derivada de riesgos comunes en el derecho alemán: Un estudio comparado con el derecho español», *Anuario coruñés de Derecho comparado del Trabajo*, vol. IV (2012), págs. 17 y ss.

⁶⁷ Párrafo primero.

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 del 38 % o del 40 %»⁶⁸; y 3) «si el trabajador en Incapacidad Temporal perteneciera a los Grupos IV o V, el porcentaje que tuviera se repartirá entre el resto de trabajadores de estos Grupos en proporción a su participación en la forma establecida en este Convenio»⁶⁹. En la jurisprudencia laboral, cabe detectar la existencia de algún Registrador de la Propiedad alérgico a la contingencia de incapacidad temporal [«el actor ha estado en sucesivas ocasiones en situación de IT por “artritis traumática”, constando asimismo que padece un trastorno adaptativo de tipo ansioso-depresivo, con origen en el medio laboral», dándose «cuenta asimismo de un incidente ocurrido el 12 de marzo de 2003, en el transcurso del cual el demandado se dirigió al actor en voz alta (“a voz en grito”, se dice literalmente), llamándole “lameculos y verdugo de sus compañeros”, en presencia de éstos», teniendo en cuenta que «el resto de la conversación —y de otras mantenidas por las partes— aparecen recogidas en cintas de audio aportadas a los autos»] con el resultado de que prosperase la demanda deducida por el oficial del caso frente al Registrador, por «resolución del contrato por incumplimiento empresarial»⁷⁰.

VIII. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL DESPIDO DE LOS EMPLEADOS DEL REGISTRO

Sobre este tema, la regla general —según el III convenio— es la de que «la relación laboral entre el registrador y su personal se extinguirá por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores»⁷¹, aunque con la singularidad de que «cualquiera que sea la causa motivadora del despido y

⁶⁸ Párrafo segundo.

⁶⁹ Párrafo tercero.

⁷⁰ Acerca de todo ello, véase Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 septiembre 2005 (*Aranzadi Westlaw*, referencia JUR\2005\210646), Razonamiento Jurídico primero, párrafo segundo.

⁷¹ Artículo 32, párrafo primero.

su calificación, las indemnizaciones abonadas a los trabajadores se imputarán en el concepto de gastos del registro, salvo acuerdo en otro sentido»⁷². En mi opinión, sin embargo, la singularidad más llamativa aparece registrada en la jurisprudencia laboral, refiriéndose al impacto que la crisis económica global (provocada por la quiebra del banco especulativo norteamericano Lehman Brothers⁷³) tuvo sobre los Registros de la Propiedad españoles, con la consecuencia de que estos últimos tuviesen que decretar despidos objetivos de su personal, echando mano de la causa regulada en la letra c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores⁷⁴. De entre esta jurisprudencia laboral, me ha parecido especialmente significativo un Auto de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo de 26 abril 2017⁷⁵, inadmitiendo a trámite el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por un trabajador despedido, alegando como sentencia de contraste una de suplicación, relativa a un despido objetivo por crisis decretado por un Notario, pero que había sido declarado improcedente. En el supuesto de hecho enjuiciado por dicho Auto, la sentencia de suplicación recurrida acredita que el abogado del Registrador había sido muy cuidadoso a la hora de describir y justificar los hechos que amparaban el despido (literalmente, «la facturación del Registro en los tres años anteriores al despido fue la siguiente: año 2012, 444.502,26 €; año 2013, 317.486,07 €; año 2014, 265.370,94 €»; «el número de asientos registrales en esos años fueron 1.671 asientos en 2012, 1.365 asientos en 2013 y 1.269 asientos en 2014»; «también consta probado que el registrador tuvo que efectuar una serie de aportaciones complementarias para hacer frente al salario mínimo garantizado»)⁷⁶. Frente a esta situación de crisis económica, resultaba que

⁷² *Ibidem*, párrafo segundo.

⁷³ Sobre ella, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «Derecho del trabajo y crisis económica. La “Reforma Laboral Rajoy” del derecho individual del trabajo», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, núm. 16 (2012), págs. 111 y ss.; y Alberto ARUFE VARELA, «Derecho del trabajo y crisis económica. La “Reforma Laboral Rajoy” del derecho colectivo del trabajo», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, núm. 16 (2012), págs. 47 y ss.

⁷⁴ Acerca de que esta causa extintiva objetiva es extraordinariamente frecuente, al permitir al empresario amortiguar crisis pequeñas cuando tiene personal sobrante, véase Manuel ALONSO OLEA y María Emilia CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 26ª ed., Civitas-Thomson Reuters (Madrid, 2009), págs. 588-589.

⁷⁵ *Aranzadi Westlaw*, referencia JUR\2017\110238.

⁷⁶ Véase Razonamiento Jurídico primero, párrafo segundo.

«la sentencia de contraste califica [como improcedente] el despido [objetivo decretado por un Notario] teniendo en cuenta que la empresa no alega pérdidas y que la propia Sala no está en condiciones de valorar el descenso de ingresos por ser un porcentaje muy bajo, no desglosado por trimestres y sin constancia del dato del primer trimestre de 2013, año del despido»⁷⁷.

IX. LA FALTA DE REGULACIÓN CONVENCIONAL DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL O SINDICAL DE LOS EMPLEADOS DEL REGISTRO

A diferencia de lo que sucede en el II convenio colectivo de los Notarios, el III convenio colectivo de los Registradores no contiene ninguna regulación sistemática de los asuntos de Derecho colectivo del Trabajo (en el de los Notarios, hay un Título rotulado «Derechos sindicales y de representación colectiva»), aunque muchos de sus preceptos contengan referencias episódicas a la representación sindical o a los sindicatos. Es claro que los registros de la propiedad son —por causa de su tamaño— centros de trabajo susceptibles de llegar a tener representación legal o unitaria de los trabajadores que emplean⁷⁸, reflejando de algún modo esta realidad el artículo 9 del convenio, allí donde afirma que «la masa salarial consistirá en una participación en los beneficios líquidos del registrador, que será del cuarenta por ciento cuando existan once o más empleados y del treinta y ocho por ciento en los demás casos»⁷⁹, teniendo en cuenta que «a estos efectos se tendrá en cuenta el número total de trabajadores de alta en la Seguridad Social del registro, con la excepción de los empleados del Grupo 0»⁸⁰, pareciendo ocioso tener que recordar que si no existiese representación legal o unitaria de los trabajadores en los Registros, no cabría hablar de representatividad sindical en ellos, lo que habría impedido la estipulación de

⁷⁷ *Ibidem*, párrafo cuarto.

⁷⁸ Acerca de la problemática laboral de las pequeñas empresas, como son los Registros, desde la perspectiva del Derecho comparado, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *La desregulación de la protección contra el despido en las pequeñas empresas. Un estudio de Derecho comparado de los ordenamientos alemán y norteamericano*, Netbiblio (A Coruña, 2010), págs. 11 y ss.

⁷⁹ Párrafo primero, inciso primero.

⁸⁰ *Ibidem*, inciso segundo.

los sucesivos convenios colectivos estatales de este sector por parte de la CSIF. Lo que la jurisprudencia laboral registra es la existencia de «delegados de personal», no de comités de empresa, en los Registros de la Propiedad españoles, refiriéndose esta jurisprudencia al hecho de que las relaciones entre el Registrador-empresario y los representantes legales de sus trabajadores pueden llegar a ser, en ocasiones, tormentosas. Así, en un Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 octubre 2012⁸¹, inadmitiendo a trámite un recurso de casación para la unificación de doctrina, consta probado que «el 19-12-2007 se celebraron elecciones sindicales en el Registro de la Propiedad de Ayamonte que contaba con 27 trabajadores siendo elegido el actor como delegado de personal», así como que «el 16-03-2010, se le notifica por el empresario la incoación de un expediente disciplinario contradictorio por la presunta comisión de 83 infracciones», teniendo en cuenta que diez días después «se redactó carta de despido disciplinario entregada por conducto notarial»⁸². Por su parte, otro Auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 octubre 2019⁸³, asimismo inadmitiendo a trámite el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto, considera probado que «el actor presta servicios con la categoría de oficial para la demandada, persona física (Registro de la Propiedad)», que «el demandante permaneció en situación de IT desde el 31 de mayo de 2016 hasta el 24 de mayo de 2017», que «seis trabajadores de la demandada solicitaron la convocatoria de una asamblea extraordinaria el día 25 de mayo de 2017 para la revocación del actor [afiliado a la CSIF] como delegado de personal», y que «el actor se incorporó tras el alta médica, el día 24 de mayo de 2017», resultando ser el telón de fondo de este asunto el relativo a que «el 21 de septiembre de 2016 la demandada formalizó contrato de trabajo temporal, por interinidad, con una persona para sustituir al demandante, en situación de Incapacidad Temporal»⁸⁴.

X. EPÍLOGO

⁸¹ *Aranzadi Westlaw*, referencia JUR\2012\377860.

⁸² Acerca de todo ello, véase Razonamiento Jurídico primero, párrafo segundo.

⁸³ *Aranzadi Westlaw*, referencia JUR\2019\298228.

⁸⁴ Acerca de todo ello, véase Fundamento de Derecho segundo.

En mi opinión, es claro —desde un punto de vista laboral— que los Registradores de la Propiedad y los Notarios viven en mundos distintos y distantes, evidenciando estas diferencias el hecho de que sus respectivos empleados se rijan por convenios colectivos estatutarios estatales propios, resultando ser mucho más perfecto el vigente convenio colectivo de Registradores (esto es, el tan citado III convenio colectivo a que he venido refiriéndome) que el vigente convenio colectivo de Notarios (a su vez, el II de su serie), habiendo provocado el Tribunal de Luxemburgo en 2023 un terremoto, causante de que el edificio que alberga el convenio colectivo de los Notarios tenga que ser declarado en ruina y demolido, al padecer grietas estructurales. De cara al futuro, parece asimismo claro que los mundos laborales en que unos y otros habitan seguirán manteniéndose como compartimentos estancos, también por causa de las tensiones existentes entre ambos tipos de funcionarios públicos-empleadores, cuyos colectivos siguen guerreando abiertamente entre ellos, incluso sobre asuntos competenciales que han acabado llamando la atención de los laboralistas, como en el caso claro —entre otros⁸⁵— del registro de titularidades reales de las sociedades de capital (precipitado de un asunto que a la doctrina científica laboralista le viene interesando desde antiguo, por causa de la necesidad de precisar quién sea el empresario real de un trabajador, cuando este último figura prestando servicios en un grupo de sociedades)⁸⁶. La prueba de cargo de esta guerra —a la que no me ha quedado más remedio que seguir la pista— la suministra una Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional de 26 junio 2019⁸⁷, relativa al pleito trabado entre el Consejo General del Notariado y la Agencia Notarial de Certificación SLU, de un lado, y el Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España y el Ministerio de Justicia, del otro lado, acerca de la determinación de quién era competente

⁸⁵ Acerca de negativas por parte de los Registradores a inscribir escrituras notariales de constitución de sociedades mercantiles capitalistas, con impacto directo en nuestro Derecho de la Seguridad Social, véase Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La exclusión de las sociedades de capital patrimoniales del sistema de la Seguridad Social. Una evidencia corregible de capitalismo insolidario», *Revista de Derecho Social*, núm. 91 (2020), págs. 95 y ss.

⁸⁶ Véase, por todos, Jesús MARTÍNEZ GIRÓN (Coordinador), *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003), páginas 13 y ss.

⁸⁷ *Aranzadi Westlaw*, referencia JUR\2019\220754.

para la llevanza del registro central de titularidades reales regulado por el artículo 30 de la Directiva 2018/843⁸⁸, con el resultado de que esta batalla judicial la perdieron los Notarios.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

— Manuel ALONSO OLEA, «Prólogo», a Íñigo SAGARDOY DE SIMÓN, *La relación de trabajo de los empleados de los registros*, Civitas (Madrid, 1996).

— Manuel ALONSO OLEA y María Emilia CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 26ª ed., Civitas-Thomson Reuters (Madrid, 2009).

— Alberto ARUFE VARELA, *La denuncia del convenio colectivo*, Civitas (Madrid, 2000).

— Alberto ARUFE VARELA, «La denuncia del convenio colectivo, tras el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio de medidas urgentes en materia de negociación colectiva», *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 5 (2011).

⁸⁸ En este pleito, los Notarios alegaban en apoyo de sus pretensiones lo siguiente: «la creación y mantenimiento del O[rgano]C[entralizado de]P[revención] corre íntegramente a cargo de los presupuestos del Consejo General del Notariado: ni el Estado, ni ningún otro ente público, aportan un solo céntimo a su coste anual, que asciende a más de un millón de euros, sin contar la inversión inicial (véanse los datos concretos en la nota 8 de nuestro escrito de interposición); a cuya carga ha de sumarse la que supone para cada uno de los 2.900 Notarios españoles, que tienen que sostener unos equipos informáticos y dedicar a 1,3 empleados de media contratados en cada Notaría para alimentar el índice único informatizado, de donde nace toda la información que permite que el Consejo General del Notariado, a través del O[rgano]C[entralizado de]P[revención], colaborar en esta materia, sin percibir un céntimo por ello, defendiendo que la O[rden]M[inisterial] recurrida vendría a hacer estéril "total o parcialmente, el esfuerzo dedicado todos estos años a su formación y mantenimiento, pero sin que se prevea liberar a mi mandante de esta pesada carga. El Consejo General del Notariado no persigue ni desea mantener ningún tipo de monopolio (solo son monopolios los que generan beneficios, no únicamente costes); únicamente proteger su inversión y esfuerzo financiero, que no ha de cesar. Creemos lealmente que este afán constituye un interés legítimo más que cualificado"» (Fundamento de Jurídico 2, apartado 1, párrafo segundo).

— Alberto ARUFE VARELA, «La incapacidad temporal derivada de riesgos comunes en el derecho alemán: Un estudio comparado con el derecho español», *Anuario coruñés de Derecho comparado del Trabajo*, vol. IV (2012).

— Alberto ARUFE VARELA, «Derecho del trabajo y crisis económica. La “Reforma Laboral Rajoy” del derecho colectivo del trabajo», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, núm. 16 (2012).

— Alberto ARUFE VARELA, «La Ley Federal alemana sobre “el trabajo del mañana”, de 20 mayo 2020: un estudio comparado con el Derecho español», *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, núm. 1 (2021).

— Alberto ARUFE VARELA, «El personal laboral de alta dirección del sector público. Una revisión crítica», *Revista de Derecho Social*, núm. 94 (2021).

— Fernando BALLESTER LAGUNA, «¿El principio del fin del «privilegio» notarial en materia de sucesión de empresas?: Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 16 de noviembre de 2023 (asuntos acumulados C-583/21 a C-586/21)», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 478 (2024).

— Miguel CUENCA ALARCÓN, «Cese del notario y extinción de la relación laboral: Comentario a la STSJ de Canarias de 30 abril 2002 (AS 2003, 3)», núm. 1 (2003).

— Bernabé ECHEVARÍA MAYO y Juan Antonio SAGARDOY Y BENGOCHEA, «El traslado voluntario del notario como causa de extinción del contrato de trabajo de sus empleados (STSJ Madrid de 30 de septiembre 1997)», *Actualidad Laboral*, núm. 1 (1998).

— Ignacio GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «La naturaleza laboral de la relación de los Notarios y sus empleados: la nueva y positiva jurisprudencia del Tribunal Supremo», *Revista de Trabajo*, núm. 82 (1986).

— José María GOERLICH PESET, *La relación de trabajo de los empleados de Notarías*, Editorial Revista de Derecho Privado (Madrid, 1987).

— Rosa María GONZÁLEZ DE PATTO, «A vueltas con las “medidas equivalentes” ex directiva 1999/70 para combatir la temporalidad abusiva en el empleo público: ahora, el sistema de bolsas de trabajo en la enseñanza pública (Comentario de las SS. TS-III 12-13 de mayo de 2022)», *Revista de Derecho Laboral vLex (RDLV)*, núm. 6 (2022).

— Esther GUERRERO VIZUETE, «El papel del servicio público de empleo tras la Ley 3/2023 de 28 de febrero: de la casación de ofertas y demandas de empleo a la prestación de un servicio integral de intermediación laboral», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 10 (2024).

— Brais Columba IGLESIAS OSORIO, «Movilidad funcional. Aspectos controvertidos de su regulación», *Iuslabor*, núm. 1 (2023).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN (Coordinador), *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «Derecho del trabajo y crisis económica. La “Reforma Laboral Rajoy” del derecho individual del trabajo», *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, núm. 16 (2012).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, «La exclusión de las sociedades de capital patrimoniales del sistema de la Seguridad Social. Una evidencia corregible de capitalismo insolidario», *Revista de Derecho Social*, núm. 91 (2020).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *La desregulación de la protección contra el despido en las pequeñas empresas. Un estudio de Derecho comparado de los ordenamientos alemán y norteamericano*, Netbiblio (A Coruña, 2010).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Derecho crítico del Trabajo*. Critical Labor Law, 4ª ed., Atelier (Barcelona, 2016).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, «A reforma laboral de 2021 en materia de contratación individual: unha visión crítica», *Revista Galega de Dereito Social*, núm. 14 (2022).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN y Alberto ARUFE VARELA, *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023).

— Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, Alberto ARUFE VARELA y Xosé Manuel CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, 4ª ed., Atelier (Barcelona, 2017).

— José María MIRANDA BOTO, *Condiciones de trabajo transparentes y previsibles. Desafíos para el Derecho español en la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2023).

— José Luis MONEREO PÉREZ, *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (Madrid, 1987).

— David MONTOYA MEDINA, «Traslado del Notario y continuidad de la relación de trabajo», *Actualidad Laboral*, núm. 2 (2005).

— José María ORDEIG FOIS, «La relación laboral de los empleados de notarías», *Actualidad Laboral*, núm. 1 (1986).

— Pompeyo Gabriel ORTEGA LOZANO, «El fenómeno subrogatorio en actividades materializadas intangibles o bienes indisponibles: la denominada clientela cautiva», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 262 (2023).

— Jesús RENTERO JOVER, «Personal laboral de las notarías y sucesión de empresas (comentario a la STJUE de 16/11/2023)», *Revista de Derecho Social*, núm. 104 (2023).

— Susana RODRÍGUEZ ESCANCIANO, «Los agentes intermediadores a la luz de la Ley 3/2023, de empleo: Una nueva ecuación en la colaboración público-privada», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 66 (2023).

— Susana RODRIGUEZ ESCANCIANO y Juan José FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, «Bolsas de trabajo y administración pública: problemas jurídicos», *Actualidad Laboral*, núm. 21 (2006).

— Ricardo Pedro RON LATAS, «Las consecuencias jurídico-laborales para los empleados de notarías en caso de traslado del notario», *Revista de información laboral*, núm. 3 (2015).

— Íñigo SAGARDOY DE SIMÓN, *La relación de trabajo de los empleados de los registros*, Civitas (Madrid, 1996).

— Tomás SALA FRANCO, «Personal auxiliar al servicio de notarías y registros de la propiedad», *Revista de Trabajo*, núm. 52 (1975).

— María Teresa SOSA MANCHA, «Integración en el régimen general de la seguridad social del personal que viniera percibiendo la acción protectora sustitutiva a través de la mutualidad de empleados de notarías: STS 5 julio 1999; RJ 1999, 5917», *Aranzadi Social*, núm. 3 (1999).

— José Jesús DE VAL ARNAL, Beatriz BURDÍO ROMEO y José Antonio CARRIZOSA VICENTE, «Una nueva integración en el régimen general de la Seguridad Social: los empleados de notarías, y un problema: el haber de cesantía y la prestación por desempleo», *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, núm. 68-69 (1996).

— Luis Enrique DE LA VILLA GIL, «Sobre la Seguridad Social en la Constitución española, a la altura del año 1990», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm.1 (2023).

— Iván VIZCAÍNO RAMOS, «La parte obrera del primer convenio colectivo del baloncesto femenino español. Estudio comparado con la parte

sindical de los convenios colectivos del baloncesto masculino español y del baloncesto femenino norteamericano», en Iván VIZCAÍNO RAMOS y Rosa RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO (Coordinadores), *Estudios comparatistas sobre Derecho deportivo del Trabajo (masculino, femenino y mixto)*, Netbiblo (A Coruña, 2010).