



**Convenio- EMPRESAS DE SEGURIDAD**

**Expediente- 99/01/0002/2010**

**Fecha- 13/01/2011**

**Asunto- COMUNICACIÓN DE SUBSANACIÓN**

**Destinatario- EDUARDO COBAS URCELAY**

Recibido en esta Dirección General de Trabajo el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (código de convenio nº 99004615011982), a los efectos de registro y publicación previstos en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante E.T.), pasamos a exponerles lo siguiente:

1. En el artículo 42.2 del Convenio se establece que: ¿Son horas extraordinarias festivas aquellas que se realizan en el día de descanso del trabajador¿.

Al respecto y partiendo de que el día de descanso al que se alude corresponde al descanso semanal, se ha de señalar que el descanso mínimo semanal, de conformidad con lo dispuesto en el 37.1 del E.T., es considerado como mínimo de derecho necesario y sólo se permite la acumulación del descanso semanal por períodos de hasta catorce días. De manera que, si por razones excepcionales o necesidades del servicio, no se disfruta el descanso semanal correspondiente, éste se ha de compensar siempre con descanso alternativo dentro de un periodo de catorce días, no pudiendo ser sustituido por su retribución económica como horas extraordinarias festivas.

Es preciso, que por parte de esa Comisión Negociadora se aclare este extremo del convenio.

2. La regulación contenida en el artículo 83.A) del convenio ¿Cláusula de descuelgue salarial- no se ajusta totalmente a las reformas introducidas por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha norma legal ha establecido un nuevo procedimiento de inaplicación salarial cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia del régimen salarial establecido en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. De la regulación legal se desprende:

+ Para acordar el descuelgue no existe un plazo determinado, siempre que el acuerdo se adopte dentro del periodo de vigencia del convenio. En consecuencia, a juicio de este centro directivo, no es conforme a derecho la previsión establecida en el convenio que nos ocupa según la cual ¿la solicitud de descuelgue deberá ser presentada dentro de los dos meses a partir de la firma del presente convenio, o dentro de los dos primeros meses de los años sucesivos¿.

+ Las circunstancias o causas que justifican el descuelgue son las recogidas en el texto del segundo párrafo del artículo 82.3 del E.T., esto es, ¿cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia del régimen salarial establecido en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa afectando a las posibilidades de



mantenimiento del empleo¿. No es posible, por tanto, que en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa cuyo régimen salarial puede acordarse inaplicar, se establezcan unas circunstancias o causas justificativas distintas a las previstas legalmente, y mucho menos aún más restrictivas como es el caso de las que se establecen en el presente convenio cuando se acuerda que: ¿Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los tres ejercicios anteriores. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones de viabilidad para el año en curso¿.

Es necesario, por tanto, que la cláusula de descuelgue del indicado artículo 83.A) del convenio se adapte a la antecitada regulación legal de inaplicación salarial.

Por todo lo expuesto, se efectúa la presente notificación a la Comisión Negociadora del convenio (a través de la persona designada por esa Comisión para solicitar la inscripción del mismo), al objeto de que procedan a efectuar las oportunas aclaraciones y/o correcciones de los extremos antecitados del convenio, en cuyo caso deberán presentar las correspondientes rectificaciones firmadas por los componentes de esa Comisión, además del archivo informático de todo el texto del convenio (para enviar a BOE) en el que se incluyan las modificaciones que, en su caso, se acuerden, o bien, realicen las alegaciones que estimen pertinentes, y ello en el plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES, quedando entretanto en suspenso el trámite del expediente, e indicándoles que si así no se hiciera se les tendrá por desistidos de su petición, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 71 y 42 en relación con el artículo 92 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

EL DIRECTOR GENERAL P.D. (ORDEN TIN 1965/2009, de 17 julio),

Subdirector General de Relaciones Laborales,

JAVIER GOMEZ-HORTIGÜELA AMILLO



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
E INMIGRACION

SECRETARIA DE ESTADO DE  
EMPLEO

DIRECCION GENERAL DE  
TRABAJO

Subdirección General de  
Relaciones Laborales

Código de puntos representando la firma electrónica

