

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO E IGUALDAD**

*RESOLUCIÓN de 15 de marzo de 2024, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA) promovido en la empresa Sasegur, S.L. (expediente AGA 22/24).*

Visto el texto del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), promovido en la empresa Sasegur, S.L. (expediente AGA 22/24), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, la Dirección General de Relaciones Laborales,

**RESUELVE:**

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 15 de marzo de 2024

Elena Mancha Montero de Espinosa  
Directora general de Relaciones Laborales

**ANEXO****Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), promovido en la empresa Sasegur, S.L.**

En Santiago de Compostela, a 7 de marzo de 2024, en la sede del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, al amparo del procedimiento establecido en el Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), promovido en la empresa Sasegur, S.L. (servicio de seguridad y vigilancia en determinados edificios administrativos de la Comunidad Autónoma de Galicia) (expediente AGA 22/24),



y en presencia del mediador designado, Alberto Freijeiro Otero, se reúnen las persoas que se enumeran a continuación:

Parte sindical:

Javier Souto Diéguez (USO-asesor).  
Ángel Javier Piñeiro García (USO).  
José Quintián Mosquera (USO).  
José Carlos Otero Barreiro (USO).  
Marcelo Calvo Lamas (USO).  
Rosa Mari García Fernández (CSIF).  
Adrián Riádigos Villar (CC.OO.).  
Pedro Manuel Terol Neto (AS).  
Tomás Codesido Álvarez (UGT).  
Alberto José Díaz López (UGT).  
Susana Blanco Lavandeira (UGT).  
Juan Carlos Tages Patiño (UGT-asesor).  
José Antonio Antas Noche (CIG).  
Víctor Barreiro Fraga (CIG).

Parte empresarial:

José Andrés Ordás Lafarga.

Tras ser debatidas las cuestiones sometidas a mediación y tras un intenso y fructífero debate, y aunque por parte de los representantes de las personas trabajadoras de CC.OO. se manifiesta que considerarían más adecuada la aplicación a todas las personas que prestasen servicios en la contrata aunque fuera de modo incidental, las partes alcanzan el siguiente:

**Acuerdo de mejoras de la contrata de los servicios de seguridad y vigilancia en determinados edificios administrativos de la Comunidad Autónoma de Galicia**

Primero. *Ámbito de aplicación*

El presente acuerdo será de aplicación exclusivamente a las personas trabajadoras de Sasegur, S.L. que desarrollen su actividad y tengan su puesto de trabajo asignado de forma permanente como personal operativo de vigilancia y seguridad en servicios de centros o instalaciones cuya titularidad corresponda a la Xunta de Galicia o a las entidades u organismos dependientes de la misma, así como a quienes, siendo personal operativo



de vigilancia y seguridad de Sasegur, S.L., queden incluidos en un futuro en la relación de personal de los pliegos de condiciones administrativas particulares dentro del marco del contrato celebrado con la Vicepresidencia Primera y Consellería de Presidencia, Justicia y Deportes de la Xunta de Galicia para el servicio de seguridad y vigilancia en determinados edificios administrativos da Comunidade Autónoma de Galicia.

*Segundo. Aplicación e interpretación de los derechos reconocidos en el acuerdo*

1. Los derechos previstos en el presente acuerdo se reconocerán en los términos y condiciones recogidas en el mismo, siempre como mejora social, sobre el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad privada. Para todo aquello no regulado en este acuerdo se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad en cuanto a requisitos, procedimiento y alcance de los correspondientes derechos, tanto en lo relativo a las ayudas de carácter social como en materia de jornada, licencias y permisos, y jubilación parcial.

2. Los derechos que como mejoras se reconocen en el presente acuerdo serán de aplicación siempre que el importe de las ayudas o alcance de tales derechos sea superior o más beneficioso para los trabajadores y trabajadoras que lo previsto en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad que esté vigente en cada momento; de ser las cantidades o derechos previstos en dicho convenio superiores o más beneficiosos que los pactados en el presente acuerdo, Sasegur abonará o reconocerá para cada derecho lo convencionalmente establecido.

*Tercero. Mejoras en ayudas, prestaciones y pluses de carácter social*

1. Ayudas por hijos y cónyuge afectados por discapacidad.

Como mejora y, por tanto, en sustitución de los importes previstos en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, Sasegur, S.L. abonará, a partir de la fecha de entrada en vigor de este acuerdo, a las personas trabajadoras con hijos o hijas con discapacidad las siguientes cantidades:

a) 212 € mensuales como complemento por cada hijo de esta condición y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le haya reconocido, en su caso, en concepto de ayuda para discapacidad, para aquellos que tengan reconocida una discapacidad igual o superior al 75 %. Esta cantidad tendrá que aplicar las subidas que se realicen anualmente en el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.



b) Igualmente, como mejora y, por tanto, en sustitución de los importes previstos en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador o trabajadora tenga una discapacidad de sus condiciones físicas o psíquicas del 75 % o superior, Sasegur, S.L. abonará una cuantía de 212 € mensuales. Esta cantidad tendrá que aplicar las subidas que se realicen anualmente en el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

En el supuesto de que dos trabajadores o trabajadoras de Sasegur, S.L. tuvieran derecho a la ayuda por el mismo hijo o hija, la ayuda se abonará sólo a quien de común acuerdo señalen ambos padres o progenitores. En caso de falta de acuerdo, Sasegur, S.L. abonará la mitad del importe establecido a cada uno de ellos.

### 2. Mejora de la prestación por incapacidad temporal en el supuesto de hospitalización.

Como mejora del complemento previsto en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, las personas trabajadoras de Sasegur, S.L. incluidas en el ámbito del presente acuerdo tendrán derecho a:

a) El cobro del 100 % de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 60 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que se mantenga la situación de baja médica.

b) El cobro del 100 % de la base cotizable, cuando no exista hospitalización pero sí intervención quirúrgica, desde el decimosexto día de la baja y durante un máximo de 60 días, siempre que se mantenga la situación de baja médica.

### 3. Plus de Navidad.

Las personas trabajadoras comprendidas en este acuerdo tendrán derecho a percibir, en el mes de diciembre de cada ejercicio, 120 euros en concepto de plus de Navidad. Este plus será objeto de actualización anual en el mismo porcentaje en que se incrementen los salarios en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

En el supuesto de las personas trabajadoras que no hayan desarrollado su actividad de forma efectiva durante todo el año, el importe del plus a percibir se determinará en proporción al tiempo de servicios efectivos prestados en el año.



A las personas trabajadoras a tiempo parcial o con jornada reducida, el plus se les abonará en proporción a la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada completa establecida.

Cuarto. *Mejoras en materia de tiempo de trabajo, licencias y días de libre disposición*

1. Jornada de trabajo.

Para el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo y que esté contratado a jornada completa, la jornada de trabajo anual será de 22 horas inferior a la establecida, para cada ejercicio, en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

En el caso de personas trabajadoras a tiempo parcial o con jornada reducida, la minoración de jornada aplicable se determinará multiplicando las indicadas 22 horas por el coeficiente correspondiente a la jornada efectivamente desarrollada respecto a la jornada completa.

2. Licencia para acompañamiento de hijos menores de 12 años para recibir asistencia sanitaria.

Como mejora de las licencias previstas en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, las personas trabajadoras de Sasegur, S.L., en los casos de enfermedad de hijos o hijas menores de 12 años, tendrán derecho a un máximo de dos días de licencia retribuida al año a fin de acompañarlos a la asistencia sanitaria que estos deban recibir.

Para el disfrute del derecho a esta licencia, el trabajador o trabajadora deberá aportar previamente a Sasegur, S.L. la documentación que acredite la cita para la asistencia médica al menor.

En el supuesto de que dos trabajadores o trabajadoras de Sasegur, S.L. tuvieran derecho a la licencia por el mismo hijo o hija, esta sólo se reconocerá a quien de común acuerdo señalen ambos padres o progenitores. En caso de falta de acuerdo, Sasegur, S.L. reconocerá al progenitor con mayor antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad de antigüedad, al primero de ellos por orden de apellidos y nombre.

3. Día de libre disposición.

El personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo tendrá derecho a dos días laborables al año de libre disposición y que se denominarán «días de libre disposición», computables como tiempo efectivo de trabajo, adicionales al día de asuntos



propios actualmente previsto o a los días que por asuntos propios se puedan prever en un futuro en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad.

Se entenderán como días laborables aquellos que el trabajador tiene asignado en su calendario anual.

Estos días de libre disposición no podrán utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos; ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, ni en fechas inmediatas posteriores a festividades nacionales, provinciales o locales, salvo autorización de la empresa.

Este derecho no podrá ejercerse en el mismo día de manera simultánea por más del 5 % de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

Deberá solicitarse con una antelación mínima de 72 horas y el computo de esta jornada se equiparará al tiempo de trabajo que tuviera previsto desarrollar el trabajador.

La denegación del disfrute de estos días por parte de Sasegur, S.L. será motivada y solo podrá justificarse por motivos organizativos del servicio.

#### Quinto. *Mejoras en materia de jubilación parcial*

Las personas trabajadoras comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente acuerdo que reúnan la edad y las demás condiciones exigidas en cada momento para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva de la Seguridad Social podrán acceder a la jubilación parcial siempre que tal posibilidad sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y que su número no exceda de ocho al año.

El derecho a la jubilación parcial se reconocerá por Sasegur, S.L., siempre con una jornada del 25 % respecto a la que se venía prestando por la persona trabajadora, una vez que quede acreditada la concurrencia de todos los requisitos exigidos por la normativa de la Seguridad Social, por estricto orden de solicitud y atendiendo exclusivamente a las recibidas dentro del mes previo al del cumplimiento de los indicados requisitos.

A efectos del límite previsto en el párrafo primero del presente artículo, en el caso de que dos o más personas trabajadoras soliciten en el mismo mes el reconocimiento de la jubilación parcial, se priorizará la solicitud de quien acredite mayor antigüedad en la empresa. En caso de igual antigüedad, se procederá a determinar por sorteo el orden de prelación de las solicitudes.



Se le garantiza al personal en situación de jubilación parcial o que tenga la condición de relevista la subrogación en caso de los servicios a los que se refiere el ámbito de aplicación del presente acuerdo que pasen a ser asumidos por nuevas empresas adjudicatarias.

Sexto. *Protección de la maternidad*

En los supuestos de embarazo, por parte de Sasegur se instará a la mutua colaboradora con la Seguridad Social la aplicación de la previsión contenida en la Guía de ayuda de valoración del riesgo laboral durante el embarazo del Instituto Nacional de la Seguridad Social, reconociendo la situación de riesgo durante el embarazo y retirando de sus funciones a la trabajadora gestante desde la semana 12 de gestación.

No obstante, será finalmente la mutua la que, en aplicación de sus competencias y facultades, determinará o no el reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo.

En la cobertura de las bajas que se produzcan por incapacidad temporal vinculada a la gestación o por riesgo durante el embarazo se dará preferencia a la contratación de personal femenino al objeto de reducir la brecha de género existente en Sasegur, S.L. y en el sector de la vigilancia y seguridad.

Séptimo. *Permisos retribuidos*

Los permisos retribuidos de cinco días por hospitalización o intervención quirúrgica hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que regula el Real decreto 5/2023, de fecha 27 de junio, se aplicará un día a mayores tal como recoge el AGA celebrado el 25 de abril de 2019 y que fue publicado en el DOG nº 127, del viernes 5 de julio. Conforme al tercer Plan de igualdad de Sasegur, S.L. en vigor desde 2023 a 2027, estos días se podrán disfrutar en los quince días posteriores al hecho causante y serán disfrutados en días hábiles para todos los trabajadores.

Octavo. *Entrada en vigor del acuerdo y efectos sobre acuerdos anteriores*

1. El contenido del presente acuerdo entrará en vigor el 1 de abril de 2025, salvo los siguientes artículos para los que se pacta expresamente la siguiente fecha de entrada en vigor:

a) El contenido del artículo sexto entrará en vigor a partir del día siguiente a la firma del presente acuerdo.



b) El contenido del artículo tercero, punto 1. Ayudas por hijos y cónyuge afectados por discapacidad, entrará en vigor a partir del día 1 de diciembre de 2024.

c) El contenido del artículo quinto entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2025.

El personal afectado por el acuerdo celebrado el 25 de abril de 2019 y que fue publicado en el DOG núm. 127, del viernes 5 de julio, seguirá rigiéndose por lo establecido en dicho acuerdo, salvo en aquellos derechos o condiciones que sean objeto en este acuerdo de una regulación más favorable para el mismo, en cuyo caso se les aplicarán las previsiones contenidas en el presente acuerdo.

Noveno. Las partes delegan en el personal habilitado del Consejo Gallego de Relaciones Laborales la realización de los trámites para proceder al depósito, registro y publicación del presente acuerdo ante la autoridad laboral.

Lo que firman los asistentes en prueba de conformidad siendo las 12.00 horas de la fecha arriba indicada.

