

Paga de navidad: Se percibirá el 15 de diciembre. Su devengo será del 1 de julio al 31 de diciembre de ese mismo año.

Paga de Beneficio: Se percibirá el 15 de marzo. Su devengo será del 1 de enero a 31 de diciembre del año anterior. El importe de cada una de estas pagas será a razón de una cuantía equivalente a 30 días de salario base y antigüedad y una mensualidad del plus de residencia.

Artículo 30.- Revisión salarial

Las retribuciones salariales establecidas para los años 2024, 2025 y 2026 son las que se señalan a continuación y que se establecen como tablas definitivas en el ANEXO I:

- Año 2024: Se aplicará una subida salarial equivalente al 3% sobre las tablas definitivas del año 2023, pasando a ser las tablas definitivas del año 2024 con efectos desde el 1 de Enero de 2024.
- Año 2025: Se aplicará una subida salarial equivalente a un 2% sobre las tablas definitivas del año 2024, pasando a ser las tablas definitivas del año 2025 con efectos desde el 1 de Enero de 2025.
- Año 2026: Se aplicará una subida salarial equivalente a un 2% sobre las tablas definitivas del año 2025, pasando a ser las tablas definitivas del año 2026 con efectos desde el 1 de Enero de 2026.

CAPITULO IV **MEJORAS SOCIALES**

Artículo 31.- Permisos por Exámenes

El personal dispondrá de los permisos para exámenes necesarios para su formación y promoción profesional.

Artículo 32.- Promoción y Ascenso

La empresa cubrirá los puestos vacantes de superior categoría laboral con personal fijo de plantilla de la empresa, siempre que reúna, a juicio de la empresa, los requisitos necesarios y previo examen.

Artículo 33.- Fondo Social

Se establece un fondo social único anual de 8.400 euros para todo el personal fijo o con una antigüedad mínima de un año en la empresa, distribuyéndose a través de la Comisión Mixta Paritaria. No obstante, su utilización tendrá como fin de ayuda de estudios, ayuda por defunción, etc.

Artículo 34.- Fondo Reintegable y de compensación

La empresa habilitará durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un fondo reintegable de 10.000 euros, para todo el personal fijo o con una antigüedad mínima de un año en la empresa, al objeto de que los trabajadores puedan solicitar a la Empresa un préstamo reintegable hasta un máximo de 900,00 euros/año por trabajador. No obstante lo anterior, por circunstancias excepcionales se podrá conceder un segundo préstamo reintegable dentro del mismo año natural, previo acuerdo de la comisión mixta paritaria al respecto.

La amortización no será superior a 12 meses. El fondo será administrado por la empresa y se estudiarán las peticiones en la comisión mixta paritaria, en un plazo no superior a 5 días.

Artículo 35.- Indemnización por Muerte e Invalidez

La empresa suscribirá una póliza de seguros para los casos de fallecimiento o invalidez absoluta de algún trabajador afecto al presente convenio, que se fija en la cuantía de 16.527,83 euros.

Artículo 36.- Complemento por Incapacidad Temporal

En caso de baja por Incapacidad Temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el día siguiente a la baja, la prestación de IT hasta el 100% del salario bruto mensual desde el primer día hasta un máximo de 60 días, no siendo penalizadas las pagas extraordinarias.

En caso de baja por IT derivada de enfermedad común, no serán penalizadas las pagas extraordinarias.

Artículo 37.- Complemento por Hospitalización

La empresa complementará hasta el 100% del salario bruto mensual por cada día que el trabajador se encuentre hospitalizado.

Artículo 38.- Retirada del permiso de conducir

En el supuesto que en el desempeño de su trabajo, sufriesen un accidente y por motivo del cual les fuese retirado el carné de conducir, la empresa le conservará su puesto de trabajo, asignándole otro, si lo hubiera. Si no se le pudiera asignar otro puesto, será declarado en situación de excedencia forzosa durante el tiempo por el cual le haya sido retirado el carné de conducir.

Los beneficios contemplados en el presente artículo no serán de aplicación cuando las causas de retirada del carné de conducir, sean por imprudencia temeraria constitutiva de delito o caso de embriaguez. Nunca a estos efectos se considerará imprudencia temeraria cuando el conductor con la debida precaución y usando las señalizaciones de emergencia, circule en sentido contrario a lo establecido en la calzada y vaya provisto de autorización de la Policía Local tramitado por la empresa.

Artículo 39.- Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

Al respecto se estará a todo aquello que dispone la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y, especialmente, a lo establecido en el artículo 70 del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y el plan de igualdad de SACYR Agua, S.A.

Artículo 40.- Jubilación

Como política de fomento al empleo y por necesidades del mercado de trabajo en el sector, se establece la jubilación a los sesenta y cinco años de edad, salvo pacto individual en contrario, de los trabajadores que tengan cubierto el periodo mínimo legal de carencia para obtenerla.