

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17839 *Resolución de 20 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVII Convenio colectivo de Control y Montajes Industriales CYMI, SA.*

Visto el texto del XVII Convenio colectivo de la empresa Control y Montajes Industriales CYMI, SA (código de convenio n.º 90001392011981), que fue suscrito con fecha 21 de diciembre de 2022 de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra, por las secciones sindicales de UGT y CC. OO. en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de julio de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

XVII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES CYMI, SA

CAPÍTULO I

Ámbito, duración, absorción, compensación

1. Ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo afectará a los Centros de Trabajo radicados en todas aquellas provincias en que se desarrolla la actividad de la Empresa Control y Montajes Industriales CYMI, SA.

2. Ámbito personal y partes negociadoras.

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad del personal que integre la plantilla de esta Empresa, sin distinción de sexo ni raza.

Quedan exceptuados del ámbito personal de este Convenio, el personal Directivo, delegados y los equivalentes a todos estos por razón de sus funciones. Cualquier otro trabajador perteneciente a la plantilla fija de la Empresa podrá excluirse del ámbito del convenio, siempre que manifieste su deseo por escrito.

La composición de la Comisión negociadora corresponde, por parte de la representación de los trabajadores a las 3 secciones sindicales constituidas a nivel de

Empresa y que suman la mayoría de los miembros de los comités de empresa y Delegados de Personal con un reparto proporcional a su representación. Por parte de la representación empresarial está compuesta por los miembros designados por la misma

3. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo se circunscribe a todo el que corresponda a la actividad propia de la Empresa Control y Montajes Industriales CYMI SA realizada en todos sus centros y dependencias instalados en el territorio Nacional.

Dicha actividad abarca la realización de instalaciones y montajes eléctricos del sector metal y en áreas que van desde líneas de ferrocarriles a instalaciones aeroportuarias y de seguridad, así como la fabricación y montaje de aparatos de control e instrumentos eléctricos y de medición.

4. Vigencia y duración.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2022 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2.022.

5. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el convenio antes del último mes en que finalice su vigencia. La comunicación de la denuncia la efectuara la parte denunciante a la otra parte con comunicación y registro a la autoridad laboral.

Para el caso de que sea denunciado el presente Convenio, se mantendrá una primera reunión de las partes durante la primera quincena del mes de enero del 2023.

El convenio se considerará prorrogado automáticamente de año en año en caso de no producirse denuncia expresa por ninguna de las partes firmantes.

Las negociaciones para la revisión del nuevo Convenio deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, constituyéndose en dicho acto la Comisión Negociadora, en la que la parte denunciante del Convenio acompañarán una plataforma razonada sobre los motivos de la denuncia y los puntos a deliberar con sus propuestas de negociación.

Las partes negociaran de buena fe, y procuraran que las negociaciones se desarrollen con la continuidad necesaria a fin de alcanzar un acuerdo.

Mientras se mantenga la negociación, y en tanto no se acuerde un nuevo texto, el convenio permanecerá en ultraactividad, salvo acuerdo entre las partes.

6. Absorción y compensación.

Todas aquellas mejoras que se establezcan en el presente Convenio son compensables y absorbibles con cualesquiera otras, ya provengan estas de Ordenanza, Convenio, disposición de superior rango o se establezca a través de cualquier otro sistema.

Los beneficios dimanantes de este Convenio se aplicarán proporcionalmente al tiempo de permanencia efectiva al servicio de la Empresa, salvo en los supuestos en que se especifique lo contrario.

CAPÍTULO II

7. Modificación de condiciones.

Cualquiera de ambas partes podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas y la totalidad de las nuevas condiciones, valoradas y estimadas en su conjunto por anualidades, fuera superior a la totalidad de las establecidas en este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

8. Normas generales.

La organización práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, manteniendo la Empresa una política de información y cooperación con los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Es política común de los trabajadores y de la Dirección, el mantenimiento de actitudes de diálogo y negociación que conduzca a esquemas participativos dentro del ámbito de las normativas vigentes en cada momento.

El personal con mando facilitará los medios necesarios para lograr el rendimiento y la eficacia normal del personal a su cargo, resolviendo y canalizando los problemas que se presenten. Son funciones inherentes a todo mando en la Empresa, la formación del personal a sus órdenes y velar por la seguridad del mismo. El personal desarrollará las funciones que tiene encomendadas con la máxima eficacia y, con su actitud positiva deberá colaborar en cuantas mejoras de métodos o sistemas permitan obtener un adecuado nivel de productividad en la Empresa.

9. Plantilla de personal.

La plantilla de cada servicio será la necesaria para atender normalmente el trabajo. La contratación de personal eventual podrá realizarse, en los casos previstos en la legislación vigente, teniendo en cuenta las necesidades de cada centro de trabajo, con comunicación a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, informando y entregándoles la documentación que estipula la Legislación vigente.

En los supuestos de trabajos a turnos o turnos rotativos regulares, el régimen de rotación, así como la plantilla y sustituciones de la misma por absentismo, se regirá de mutuo acuerdo y, en caso de desacuerdo se estará a lo que se determine la Jurisdicción Social. La Empresa, de acuerdo con la Legislación vigente, podrá contratar a personal con categoría de estudiante de prácticas o graduado en prácticas, según sea su situación académica.

10. Categorías y puestos del Personal.

Los grupos profesionales existentes en la Empresa son los siguientes:

Grupo Profesional 1.

Criterios Generales: Los/as trabajadores/as pertenecientes a este Grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Titulación Universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes.

Comprende, las siguientes categorías:

- Ingeniero/a.
- Licenciado/a.
- Arquitecto.
- Titulado superior.
- Graduado.
- Ingeniero/a Técnico/a.

Perito/a.
Técnico/a medio.
Diplomado.

Grupo Profesional 2.

Criterios Generales: Son aquellos/as trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación. Titulación de grado medio Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo, así como conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional

Comprende, las siguientes categorías:

Técnico no titulado.
Técnico.
Jefe de 1.^a administrativo.
Delineante Proyectista.

Grupo Profesional 3.

Criterios Generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos, de tipo administrativo y de gestión, de ejecución autónoma, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. También aquellos trabajadores/as que ejecutan dicho tipo de tareas bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación

Formación.–Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión; Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión; Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente y escolares sin titulación o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

Jefe de Ejecución.
Encargado.
Delineante 1.^a
Técnico 1.^a Organización.
Oficial 1.^a Administrativo.
Analista de laboratorio.

Grupo Profesional 4.

Criterios Generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos, de tipo administrativo y de gestión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. También aquellos trabajadores/as que ejecutan dicho tipo de tareas bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa,

normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con experiencia escasa y con necesidad de un período largo de adaptación.

Formación.—Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión; Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión; Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente y escolares sin titulación o con conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Comprende, las siguientes categorías:

- Jefe de 2.^a administrativo.
- Delineante 2.^a
- Oficial 2.^a Administrativo.
- Técnico 2.^a organización.
- Auxiliar Administrativo.
- Reproductor/a de Planos.
- Telefonista.

Grupo Profesional 5.

Criterios Generales: Aquellos/as trabajadores/as que realizan trabajos, de ejecución autónoma, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas. También aquellos trabajadores/as que ejecutan dicho tipo de tareas bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación. Asimismo, trabajadores que ejecuten tareas con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación

Formación.—Técnicos Especialistas (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Técnico Auxiliar (Módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprende, las siguientes categorías:

- Capataz.
- Oficial 1.^a responsable.
- Oficial 1.^a jefe Equipo.
- Oficial 1.^a de oficio.
- Oficial 2.^a de oficio.
- Oficial 3.^a de oficio.
- Almacenero.
- Conductor.

Grupo Profesional 6.

Criterios Generales: Estarán incluidos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación. La de los niveles básicos obligatorios Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificados de Escolaridad o equivalente
Comprende, las siguientes categorías:

Especialista.
Ayudante.
Peón.
Chófer.
Ordenanza.
Limpiador/a.

La Empresa, como responsable de la organización práctica del trabajo, puede disponer la creación de los grupos y dentro de estos, de las categorías más adecuadas a las funciones que se deriven de su organización, informando por escrito a los representantes del personal del centro afectado.

El personal será clasificado por la Empresa, según sus necesidades y, en atención a las funciones que desarrolle el trabajador habitualmente y, no por las que éste pudiera considerarse capacitado para realizar.

11. Periodo de prueba.

La Empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas, de acuerdo con la categoría del puesto a cubrir, incluyendo las pertinentes demostraciones de conocimientos teóricos y prácticos. Una vez superadas las pruebas de ingreso, se procederá a la formalización del contrato del trabajador, iniciándose el período de prueba propiamente dicho, que será:

Peones y Especialistas: 2 meses.
Profesionales de oficio: 2 meses.
Subalternos: 2 meses.
Administrativos: 2 meses.
Técnicos no titulados: 3 meses.
Técnicos titulados: 6 meses.

Para los contratos de trabajo de duración determinada de duración inferior a 6 meses, el periodo de prueba será de 3 meses.

12. Ascensos y promociones.

Para el ascenso de categorías profesionales se estudiará en cada centro de trabajo fijo y permanente un sistema de promoción de concurso-oposición reglamentado de la siguiente manera:

Para acceder a un puesto de trabajo susceptible de ser cubierto a través de ascenso o promoción, la Empresa formalizará una convocatoria publicada en los tablones de anuncios, que recogerá los datos relativos al puesto a cubrir: departamento, categoría, salario, tareas a realizar, requisitos necesarios, etc.; asimismo recogerá dónde se han de entregar las solicitudes y en que plazo, que será como mínimo de una semana.

Podrán participar todos los/las trabajadores/as que cumplan los requisitos solicitados por la Empresa y que en cada caso sean determinados.

La oportunidad de acceso a la plaza se atenderá a los principios de igualdad y capacidad sin distinción de raza ni sexo.

El/La aspirante deberá justificar con fotocopia del título o certificación acreditativa de su capacidad para el puesto, si este así lo requiere.

La normativa a aplicar en el proceso a seguir en lo relativo a la selección, es competencia de la Empresa, no obstante, para garantizar la transparencia del mismo, participará un miembro del Comité de Empresa para que conozca y constate la legitimidad del mismo.

13. Sistemas y métodos de trabajo.

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo de la Empresa, podrá establecerlo ésta y, en todo caso, podrá determinar el rendimiento normal correspondiente a cada puesto de trabajo, fijando a tal efecto la cantidad y calidad de la labor a efectuar, así como las restantes condiciones mínimas exigibles, comunicándolo a los trabajadores y al comité de empresa o delegados de personal del centro afectado, si los hubiese, sin que el no establecerlo signifique ni pueda interpretarse como renuncia a este derecho.

En los Centros que quieran implantar, modificar o sustituir los sistemas de organización de trabajo, se establecerá una Comisión Paritaria de Centro de Trabajo, si no la hubiere, que estará compuesta por un mínimo de dos miembros y un máximo de 6. La mitad de los componentes, procederán de los representantes legales de los trabajadores, ostentarán su representación y serán designados por éstos. La otra mitad será nombrada por la Dirección de la Empresa, a quien representarán.

En todo caso las discrepancias que puedan surgir entre las partes sobre medición y valoración de rendimiento o actividades acerca de la aplicación de las técnicas de calificación de puestos de trabajo serán objeto de examen conjunto por la Empresa y representantes del grupo de trabajadores afectados, y si persistiese el desacuerdo, se estará a lo que disponga la Autoridad competente en la materia.

14. Jornada y horario.

La jornada anual para la vigencia del presente convenio se establece en 1754 horas para el año 2022. La jornada se distribuirá básicamente en cuarenta horas semanales, tanto en jornada continuada como partida, debiendo cumplirse los Cuadros Horarios de los distintos Centros de Trabajo.

La Empresa establecerá los horarios de trabajo más convenientes a ser posible de lunes a viernes, pero es libre de disponerlos de la manera que crea mejor para el servicio, como único responsable de la misma, con el acuerdo del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Para el personal de nuevo ingreso o en los casos de desplazamiento, la Empresa podrá establecer el horario que tenga por conveniente, de acuerdo con las necesidades de los centros.

El horario de trabajo será verdaderamente efectivo, computándose el tiempo de trabajo de forma que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

15. Horas extraordinarias.

Ambas partes convienen en poner todas las medidas a su alcance para conseguir reducir al máximo el número de horas extraordinarias.

Horas extras por fuerza mayor, se estará a lo que disponga la legislación vigente en cada momento.

Las horas extraordinarias serán abonadas según la tarifa adjunta, respetándose las condiciones más beneficiosas. Cuando las mismas se realicen en domingo o en fiestas oficiales, se abonará un suplemento del 15 % sobre la tarifa de la hora extraordinaria.

16. Fiestas.

Se consideran días festivos los que rijan según el calendario laboral de la provincia en donde preste el servicio el personal.

CAPÍTULO IV

Régimen económico

17. Política general.

Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituyen garantías generales de carácter colectivo, pero las condiciones efectivas de remuneraciones de un productor determinado o de un grupo de productores, tanto en conceptos fijos como en conceptos variables, pueden venir en muchos casos influidos e incluso determinados por circunstancias excepcionales, así como otros aspectos relacionados con la eficacia y calidad de su trabajo, por lo que dichas condiciones específicas no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo.

18. Remuneraciones.

1. Salvo en los conceptos detallados individualmente en este Convenio, la Empresa efectuará los siguientes aumentos:

1.1 Personal de oficinas.

Con efectos de 1 de enero de 2022, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en un 4 % sobre los salarios del ejercicio de 2021, (exceptos aquellos conceptos expresamente excluidos de dicho incremento). Se establecen, para dicho año, en el Anexo I.

1.2 Personal de obras.

Con efectos de 1 de enero de 2022, se incrementarán las percepciones brutas de carácter salarial en un 4 % sobre los salarios del ejercicio de 2021, (exceptos aquellos conceptos expresamente excluidos de dicho incremento). Se establecen, para dicho año, en el Anexo I.

2. A partir del 1 de diciembre de 2022, los importes de horas extraordinarias serán los establecidos en el Anexo II del presente convenio colectivo.

3. Para todo el personal de la empresa, las cantidades abonadas o conceptos aumentados con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio, que hayan sido pactadas individualmente o por grupos, cualquiera que sea el centro de trabajo, como absorbibles o a cuenta del Convenio, serán absorbidas y compensadas en su totalidad. Igualmente permanecerán fijas las cantidades pactadas para un plazo determinado

4. Para los demás conceptos salariales: (plus de asistencia plus responsabilidad, plus voluntario), se aplicará el incremento pactado en el punto 1. El plus de asistencia se cobrará por día trabajado

Los conceptos de media dieta y suplidos se mantendrán durante la vigencia del presente Convenio en los valores vigentes para el año 2021

5. En Ceuta, Melilla y provincias insulares, se abonará un plus de residencia para el personal desplazado de 4,76 euros por día durante la vigencia del presente Convenio.

6. El concepto kilometraje le corresponderá percibirlo al personal que utilice su vehículo particular al servicio de la empresa y previa autorización de ésta.

7. Para el plus transporte se aplicará el incremento pactado en el punto 1.

8. El trabajador con carné de conducir tipo C o D, que conduzca un camión siguiendo las instrucciones de la empresa, sin ser este su trabajo ordinario, percibirá un plus conducción. En virtud de este plus, se abonará al trabajador durante la vigencia del presente Convenio la cantidad de 30,62 euros mensuales, o parte proporcional, por cada mes que ejerza funciones de conductor, más 2,44 euros por cada día que conduzca el camión.

9. Aquellos trabajadores que, por las especiales características de la obra, deban estar disponibles en todo momento (24 horas) podrán percibir durante la vigencia del presente Convenio un plus retén, por importe de 132,79 euros mensuales o la parte proporcional en función del tiempo que estén en situación de total disponibilidad.

19. Gratificaciones Extraordinarias.

Las dos gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre se abonarán igual que en el ejercicio anterior.

Dichas gratificaciones se abonarán, en todo caso, en proporción al tiempo trabajado, siendo su devengo semestral.

El personal de obra contratado con posterioridad al 1 de enero de 2002 percibirá las pagas extras prorrateadas en doce mensualidades, tal y como se estableció en el VII convenio Colectivo.

Durante la vigencia del presente Convenio, los importes de las gratificaciones extraordinarias serán los establecidos en el anexo III del presente convenio colectivo

20. Beneficios.

Durante la vigencia del presente Convenio, quedará en 231,51 euros año.

Todos los trabajadores que no lleven un año en la empresa percibirán la parte proporcional de esta paga.

Con el fin establecido en el artículo 18 todo el personal de nuevo ingreso de Obra seguirá teniendo integrada la parte proporcional de la paga de beneficios en cada una de las doce pagas, tal y como se estableció en el XI Convenio Colectivo.

21. Plus Tóxico penoso y peligroso.

Durante la vigencia del presente Convenio la Empresa abonará en concepto de plus tóxico, penoso y peligroso, las cantidades horarias siguientes:

Jefe de Equipo 0,63 euros /hora.
Oficial 1.^a Responsable 0,63 euros/hora.
Oficial de 1 A: 0,63 euros/hora.
Oficial de 2^a: 0.63 euros/hora.
Oficial de 3^a: 0,63 euros/hora.
Peón y Especialista: 0,63 euros/hora.

Se respetarán en todo caso, las percepciones más beneficiosas ya existentes.

CAPÍTULO V

Previsión y asistencia social

22. Seguros de vida y accidente.

La Empresa tiene suscrita una póliza de seguro a su cargo, con cobertura de accidentes para los riesgos de muerte e invalidez, de todo el personal perteneciente a Control y Montajes Industriales CYMI, SA.

Las garantías son las que enumeramos a continuación y deberán ser interpretadas según las condiciones generales y particulares de la póliza:

1. Muerte por accidente laboral y extralaboral o enfermedad profesional: 30.000 euros.
2. Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional: 30.000 euros.
3. Incapacidad permanente total para la profesión habitual por accidente laboral o enfermedad profesional: 30.000 euros.
4. Incapacidad permanente parcial por accidente laboral o enfermedad profesional (según baremo de la póliza): 15.000 euros.
5. Muerte por cualquier causa: 4.500 euros.
6. Incapacidad permanente absoluta por cualquier causa: 4.500 euros.
7. Incapacidad permanente total para la profesión habitual: 4.500 euros.

Control y Montajes Industriales CYMI, SA, se obliga exclusivamente al pago de las primas, y este beneficio se concede sin contraprestación específica por parte del personal, y con el alcance de las propias pólizas de seguro, por lo que a la Empresa no le afectará ninguna otra responsabilidad.

23. Ayuda a discapacitados.

Cuando un trabajador tenga a su cargo un hijo en estas circunstancias, se le dará una ayuda para el periodo de vigencia del presente convenio de 633,60 euros anuales, con una discapacidad del 33 % al 65 % y de 950,41 euros si es superior al 65 % estudiando cada caso individualmente e intentando, en la medida de lo posible, colaborar de una forma activa e incluso mejorar dicha cuantía.

24. Complemento de discapacidad.

Se establece, durante la vigencia del presente Convenio, un complemento de discapacidad, para todos aquellos trabajadores que, teniendo un porcentaje de discapacidad reconocido oficialmente, lo aporten, bien en el momento de su contratación o bien en el momento en que se le conceda.

Del 12 % discapacidad al 32 %: 22,18 euros mensuales.

A partir del 33 % de discapacidad: 31,68 euros mensuales.

Para ello tendrán que presentar y aportar certificado oficial de discapacidad emitido por el Organismo competente en cada Comunidad Autónoma. Este complemento, se abonará en la nomina del mes en que entregue el correspondiente certificado.

El grado de discapacidad será único y generará, por tanto, el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado ya existente otro superior que pudiera reconocerse con posterioridad: Si el grado de discapacidad se redujese, el complemento a percibir se acomodará al nuevo porcentaje reconocido.

25. Ayudas de Guardería y escolaridad.

Se concede en concepto de ayuda escolar, para aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a un año, las cantidades anuales detalladas a continuación, para cada hijo desde los 3 años hasta los 17 años.

El nacimiento y caducidad del derecho a la presente ayuda de escolaridad, lo será en el año natural en que el hijo cumpla los 3 y 17 años respectivamente.

Durante la vigencia del presente Convenio se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de 18 años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo en un centro oficial. A partir del 01 de enero de 2022, se hará extensiva la ayuda escolar para los hijos de 21 años, previa justificación de estar matriculado para un curso escolar completo en un centro oficial.

El abono se hará previa presentación del certificado de matriculación correspondiente. En caso de trabajar en la Empresa ambos cónyuges, la cobrará el que lo tenga inscrito en la Seguridad Social.

Se abonará el mismo importe de la ayuda escolar para aquellos trabajadores con una antigüedad en la empresa superior a un año por cada hijo inscrito habitualmente en un servicio de guardería, previa acreditación de este hecho.

Cantidades:

Por cada hijo: 209,27 euros durante la vigencia del presente Convenio.

Se abonará en la nómina de septiembre.

Se amplía la prestación económica establecida para ayuda escolar, a todos los productores que contando con un año de antigüedad en la Empresa en el mes de septiembre, justifiquen estudios oficiales en un Centro Oficial o «Co-oficial» en el Estado Español. La cantidad anual se abonará en el mes de septiembre, previo justificante de matrícula y asistencia.

Durante la vigencia del presente Convenio será de 209,27 euros.

26. Nupcialidad.

Se establece premio de nupcialidad de 153,25 euros durante la vigencia del presente Convenio previa presentación del Libro de Familia.

27. Plus de turnos.

Importe hora normal trabajada año 2022: 1,18 euros.

28. Plus nocturnidad.

Importe hora normal trabajada a partir del 01/12/2022: 1,36 euros.

29. Natalidad.

Se establece un premio de natalidad de 76,66 euros por hijo, previa presentación del Libro de Familia durante la vigencia del presente Convenio.

30. Permiso de lactancia:

En relación con el permiso de lactancia establecido en el artículo 37. 4) del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se establece, como criterio general su acumulación, previa solicitud del interesado/a, que habrá de disfrutarse inmediatamente después de la finalización del descanso por nacimiento. En el caso de optar por la acumulación de las medias horas establecidas en el párrafo 2 del citado artículo los días a disfrutar por dicho periodo serán de 10 días laborales.

31. Antigüedad.

Se reconoce el derecho a la percepción de cuatrienios en concepto de antigüedad, estableciéndose durante la vigencia del presente Convenio en los importes siguientes:

1. Cuatrienio, la cantidad mensual de 42,97 euros.
2. Cuatrienios, la cantidad mensual de 85,94 euros.
3. Cuatrienios, la cantidad mensual de 128,91 euros.
4. Cuatrienios, la cantidad mensual de 171,88 euros.
5. Cuatrienios, la cantidad mensual de 214,85 euros.
6. Cuatrienios, la cantidad mensual de 257,82 euros.

Se abonará a partir del mes siguiente a su cumplimiento.

32. Vacaciones.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente Convenio disfrutarán un total de 22 días laborables en los supuestos de jornadas de lunes a viernes.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, el personal con cinco años de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a dos días más de vacaciones.

De mutuo acuerdo, individualmente y, en función de las necesidades de cada centro, podrán fraccionarse.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones más beneficiosas ya existentes.

En el caso de que al inicio de las vacaciones el trabajador estuviera desplazado fuera de su centro de trabajo, se le abonarán los gastos de ida y vuelta a su delegación previa justificación de haber realizados los mismos.

33. Recuperación de fiestas.

La recuperación de festivos, añadidos a los oficiales (fiestas tradicionales-locales), se efectuará según las necesidades de cada obra de acuerdo entre la Empresa y los Comités de Empresa o Delegados de Personal.

34. Plus festivos.

a. Todas las fiestas oficiales que no se trabajen serán abonadas a razón del salario convenio.

b. Para el personal que tenga que trabajar los días 25 de diciembre o 1 de Enero, o las noches correspondientes al 24 y 31 de Diciembre, así como los días Jueves Santo y Viernes Santo (si tuvieran la consideración de festivos) y las fiestas locales pagadas en donde se preste el servicio en aquel momento, se les dará el correspondiente descanso compensatorio, así como un plus del 50% de las horas trabajadas.

35. Revisiones medicas.

La Empresa efectuará las gestiones oportunas para que al menos una vez al año, se efectúe por los organismos competentes o a través del servicio médico de empresa una revisión médica con carácter general y, cada 3-6 meses para los casos de mayor riesgo profesional.

Todo el personal de plantilla como de nuevo ingreso en la Compañía, tanto eventual como en formación y prácticas, debe someterse a los reconocimientos médicos que estipule la Legislación Vigente.

36. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este Convenio regirá el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de «medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo», el Real Decreto Ley 17/1.977 de 4 de Marzo sobre Relaciones de Trabajo, las Normas Complementarias de la derogada Ordenanza Laboral Siderometalúrgica aplicables a los trabajadores de Empresa de Montaje y Auxiliares, y demás normas laborales de general y específica aplicación.

En cuanto al régimen sancionador, se estará a lo establecido en el Capítulo XIII del IV Convenio colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOE 12 de enero de 2022) con el fin de evitar un trato desigual en función de la provincia de afiliación.

37. Condición mas beneficiosa.

Cualquier condición general o parcial más beneficiosa, que cualquier trabajador tuviera en el momento de la firma del Convenio será respetada.

38. Garantías sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.).

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o delegados de personal será el que marque la Legislación en cada momento. Sin embargo, en cada centro de trabajo, se establece la posibilidad de repartir mensualmente las horas totales que correspondan, en favor de uno o varios miembros del Comité o delegados de personal con el siguiente condicionante:

1. Presentar acuerdo firmado por todos los representantes del personal, por el cual, renuncian individualmente, a parte de su crédito de horas en favor de los que se designen en el mismo escrito, que incluirá propuesta de distribución mensual.
2. Ningún miembro del Comité o delegado de personal podrá disponer de un crédito de horas mensuales superior a sesenta (60) horas.

39. Comisión mixta de vigilancia y seguimiento.

Para la vigilancia y cumplimiento de lo acordado en el Convenio, se constituirá una Comisión mixta, integrada por cinco representantes del Comité y otros cinco de la Dirección. Dicha Comisión actuará sin invadir en ningún momento el ámbito que corresponde a la Empresa y, sí únicamente para propugnar la adaptación de medidas o acuerdos encaminados a la observación de lo pactado, y se reunirán cuatrimestralmente o en casos excepcionales que se puedan presentar, previa convocatoria de cualquiera de las partes con una antelación mínima de 15 días a la fecha de reunión.

La comisión deberá pronunciarse sobre las cuestiones que se le planteen en el plazo máximo de 20 días naturales a contar desde el día siguiente al que se registre la Consulta excepto para lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo sobre la inaplicación de alguna de las condiciones de trabajo recogidas en dicho artículo, en cuyo caso el plazo para resolver será de siete días hábiles.

Se entiende agotado el trámite de la Comisión paritaria, cuando trascurra el plazo señalado anteriormente»

40. Contratación – Medidas para el fomento del empleo.

Contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de «medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo:

Para el personal eventual de Obra con contrato susceptible de percepción de la indemnización fijada en la Ley «35/2010, de medidas urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo», la Empresa se acoge a la posibilidad de prorratear mensualmente la parte proporcional de dicha indemnización en virtud de la vigencia de la duración del contrato.

41. Salud laboral.

La Empresa y los trabajadores estarán a lo dispuesto en la normativa sobre prevención de riesgos laborales vigente en cada momento

42. Jubilación.

Artículo: suspendido.

43. Plan de igualdad.

La empresa Control y Montajes Industriales, CYMI SA, tiene negociado y registrado en el registro estatal de Convenios Colectivos (REGCON) dependiente del Ministerio de trabajo un Plan de Igualdad, un Protocolo de Acoso Sexual y Laboral, acordado entre Representación Legal de los Trabajadores y la Empresa, con numero de expediente 90/11/1308/2022.

44. Resolución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Mediación del Servicio Inter Confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) para la resolución de conflictos laborales de índole colectivo o plural, que pudieran producirse así como de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias del SIMA, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial a los efectos establecidos en la L.R.J.S., incluidos aquellas discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Serán también objeto de sometimiento específico a los procedimientos de mediación y en su caso arbitraje de las Comisiones Técnicas del SIMA, cualquier supuesto derivado de violencia de género, al igual que, las discrepancias y conflictos que se produzcan en materia de prevención de riesgos laborales y salud laboral.

En aquellos casos, que existan discrepancias que afecten exclusivamente a centros de trabajos concretos radicados en una determinada comunidad Autónoma, el organismo mediador será el equivalente en dicha Comunidad.

ANEXO I–XVII

Convenio Colectivo CYMI

Tablas salariales mínimas

1. Personal mensual.

1.a) Personal de oficinas.

	Euros
Ingeniero Arquitectos, licenciados.	18.187,31
Peritos, Ingenieros Técnicos, Diplomados, técnicos medios y TNT.	16.368,50
Jefe 1. ^a Administrativo.	16.368,50
Delineante Proyectista.	14.905,32
Jefe 2. ^a Administrativo.	14.550,02
Delineante 1. ^a , Técnico Organización 1. ^a	14.000
Oficial 1. ^a Administrativo.	14.000
Delineante 2. ^a , Técnico Organización 2. ^a Oficial Administrativo 2. ^a y Analista de Laboratorio.	14.000
Telefonista.	14.000
Auxiliar Administrativo; Auxiliar de Laboratorio, Reproductor Planos.	14.000
Almacenero y Ordenanza.	14.000

1.b) Personal de Obras.

	Euros
Capataz.	17.310,03
Encargado.	17.018,15
Oficial 1 ^a . Jefe Equipo.	16.368,59
Oficial 1 ^a . Responsable.	15.959,74
Oficial 1. ^a	16.690,61
Oficial 2. ^a	14.290,02
Oficial 3. ^a	14.238,09
Especialista y Peón.	14.000
Chófer.	14.000

2. Personal horario por zonas geográficas hasta el 31 de diciembre de 2022.

1. Provincias de Cádiz y Huelva.

	Salario - Euros	Tóxico - Euros	Asistencia - Euros	Idem. Fin Contrato - Euros	Plus Transporte - Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	5,71	0,63	15,14	1,25	5,91
Oficial 1. ^a	5,19	0,63	12,32	1,05	5,91
Oficial 2. ^a	4,83	0,63	2,25	0,87	5,91
Oficial 3. ^a	4,75	0,63	2,18	0,84	5,91
Peón Especialista.	4,70	0,63	0,00	0,81	5,91
Peón.	4,66	0,63	0,00	0,81	5,91

2. Provincias de Sevilla, Málaga, Córdoba, Jaén y Granada.

	Salario - Euros	Tóxico - Euros	Asistencia - Euros	Idem. Fin Contrato - Euros	Plus Transporte - Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	5,71	0,63	15,14	1,25	5,91
Oficial 1. ^a	5,19	0,63	12,32	1,05	5,91
Oficial 2. ^a	4,83	0,63	2,25	0,87	5,91
Oficial 3. ^a	4,75	0,63	2,18	0,84	5,91
Peón Especialista.	4,70	0,63	0,00	0,81	5,91
Peón.	4,66	0,63	0,00	0,81	5,91

3. Comunidad de Canarias.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	5,11	0,63	16,16	1,19	3,30
Oficial 1. ^a	5,01	0,63	11,06	1,02	3,30
Oficial 2. ^a	4,66	0,63	2,30	0,83	3,30
Oficial 3. ^a	4,61	0,63	0,81	0,80	3,30
Peón Especialista.	4,57	0,63	0,42	0,80	3,30
Peón.	4,53	0,63	0,42	0,79	3,30

4. Comunidad de Madrid.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	5,53	0,63	17,10	1,25	4,58
Oficial 1. ^a	5,01	0,63	14,01	1,06	4,58
Oficial 2. ^a	4,65	0,63	4,21	0,85	4,58
Oficial 3. ^a	4,60	0,63	3,38	0,82	4,58
Peón Especialista.	4,53	0,63	0,30	0,78	4,58
Peón.	4,43	0,63	0,27	0,76	4,58

5. Comunidades de Castilla la Mancha y Extremadura.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	5,53	0,63	17,10	1,25	3,30
Oficial 1. ^a	5,01	0,63	14,01	1,06	3,30
Oficial 2. ^a	4,65	0,63	4,21	0,85	3,30
Oficial 3. ^a	4,60	0,63	3,38	0,82	3,30
Peón Especialista.	4,53	0,63	0,30	0,78	3,30
Peón.	4,43	0,63	0,27	0,76	3,30

6. País Vasco.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	5,79	0,63	17,31	1,29	3,30
Oficial 1. ^a	5,25	0,63	14,32	1,09	3,30

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 2. ^a	4,90	0,63	4,46	0,90	3,30
Oficial 3. ^a	4,84	0,63	0,00	0,81	3,30
Peón Especialista.	4,75	0,63	0,00	0,80	3,30
Peón.	4,73	0,63	0,00	0,80	3,30

7. Comunidad de Aragón.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	6,06	0,63	12,08	1,25	5,84
Oficial 1. ^a	5,12	0,63	11,50	1,04	5,84
Oficial 2. ^a	4,82	0,63	5,16	0,90	5,84
Oficial 3. ^a	4,74	0,63	1,41	0,81	5,84
Peón Especialista.	4,64	0,63	0,00	0,79	5,84
Peón.	4,64	0,63	0,00	0,79	5,84

8. Comunidad de Castilla y León.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	5,79	0,63	17,31	1,29	3,30
Oficial 1. ^a	5,25	0,63	14,32	1,05	3,30
Oficial 2. ^a	4,90	0,63	4,47	0,90	3,30
Oficial 3. ^a	4,83	0,63	0,00	0,80	3,30
Peón Especialista.	4,75	0,63	0,00	0,80	3,30
Peón.	4,71	0,63	0,00	0,79	3,30

9. Comunidad de Galicia.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	5,60	0,63	5,29	1,25	3,30
Oficial 1. ^a	5,25	0,63	12,55	1,12	3,30
Oficial 2. ^a	4,82	0,63	2,56	0,85	3,30
Oficial 3. ^a	4,67	0,63	2,15	0,83	3,30
Peón Especialista.	4,63	0,63	1,48	0,81	3,30
Peón.	4,63	0,63	1,48	0,81	3,30

10. Principado de Asturias.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	5,31	0,63	18,12	1,25	4,10
Oficial 1. ^a	5,22	0,63	14,3	1,12	4,10
Oficial 2. ^a	4,91	0,63	4,47	0,90	4,10
Oficial 3. ^a	4,83	0,63	3,12	0,85	4,10
Peón Especialista.	4,76	0,63	3,53	0,85	4,10

11. Provincia de Barcelona.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	6,05	0,63	12,79	1,26	5,64
Oficial 1. ^a	5,25	0,63	11,79	1,05	5,64
Oficial 2. ^a	5,11	0,63	2,32	0,90	5,64
Oficial 3. ^a	5,05	0,63	0,00	0,82	5,64
Peón.	4,85	0,63	0,00	0,81	5,64

12. Provincia de Tarragona.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	6,05	0,63	24,94	1,49	5,89
Oficial 1. ^a	5,1	0,63	12,45	1,09	5,89
Oficial 2. ^a	5,11	0,63	3,29	0,98	5,89
Oficial 3. ^a	4,74	0,63	2,68	0,92	5,89
Peón.	4,65	0,63	0,00	0,82	5,89

13. Comunidad Valenciana.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	5,72	0,63	12,23	1,22	5,90
Oficial 1. ^a	5,17	0,63	9,36	1,02	5,90
Oficial 2. ^a	4,84	0,63	3,32	0,86	5,90
Oficial 3. ^a	4,74	0,63	3,00	0,85	5,90
Peón Especialista.	4,69	0,63	0,00	0,80	5,90
Peón.	4,66	0,63	0,00	0,80	5,90

14. Comunidad de Baleares.

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	6,05	0,63	12,70	1,26	5,89
Oficial 1. ^a	5,23	0,63	11,71	1,05	5,89
Oficial 2. ^a	5,111	0,63	2,31	0,90	5,89
Oficial 3. ^a	5,05	0,63	0,00	0,82	5,89
Peón.	4,85	0,63	0,00	0,81	5,89

15. Comunidad de Murcia (14 pagas).

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	6,04	0,63	20,49	1,35	8,57
Oficial 1. ^a	5,05	0,63	9,52	0,97	8,57
Oficial 2. ^a	4,94	0,63	3,76	0,89	8,57
Oficial 3. ^a	4,60	0,63	2,69	0,83	8,57

16. Provincia de Almería (14 pagas).

	Salario – Euros	Tóxico – Euros	Asistencia – Euros	Idem. Fin Contrato – Euros	Plus Transporte – Euros
Oficial 1. ^a Responsable.	5,67	0,63	17,39	1,27	3,30
Oficial 1. ^a	5,15	0,63	11,65	1,04	3,30
Oficial 2. ^a	4,76	0,63	5,34	0,90	3,30
Oficial 3. ^a	4,70	0,63	5,12	0,89	3,30
Peón Especialista.	4,66	0,63	2,71	0,82	3,30
Peón.	4,61	0,63	0,00	0,78	3,30

Todas las tablas, excepto aquellas que lo indican expresamente, van referidas a una distribución salarial de 12 pagas.

Estas tablas regirán única y exclusivamente en aquellas zonas geográficas y centros de trabajo indicados y hasta el 31 de diciembre de 2022, fecha en la que se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta prevista en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de «medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y que modifica el artículo 84 del Estatuto de los trabajadores. El Resto de personal, correspondientes a otras áreas, provincias, comunidades Autónomas o Centros de trabajo se regirá por los salarios marcados en el anexo 1 apartado 1.

ANEXO II

Horas Extras XVII-Convenio Colectivo CYMI año 2022

	Euros
Personal Administrativo y técnico:	
T.N.T.	15,48
Jefes de Equipo, Delineantes y Taller.	13,35
Delineantes Projectistas.	12,91
Oficiales 1. ^a Administrativos.	11,29
Oficiales 1. ^a Delineantes.	11,29
Oficiales 2. ^a Administrativos.	9,66
Oficiales 2. ^a Delineantes.	9,66
Reproductor.	9,51
Auxiliares Administrativos.	9,51
Delineante.	9,51
Personal de Obras:	
Capataz.	13,58
Encargado.	13,35
Jefe de equipo.	13,35
Oficial de 1. ^a Responsable.	12,43
Oficial de 1. ^a	10,36
Oficial de 2. ^a	10,15
Oficial de 3. ^a	10,15
Especialista.	9,19
Peón y Subalterno.	9,19

ANEXO III

Pagas extras XVII-Convenio colectivo CYMI año 2022

	Euros
Jefe de equipo.	1.229,18
Oficial de 1. ^a responsable.	1.229,18
Oficial de 1. ^a	1.229,18
Oficial de 2. ^a	1.211,95
Oficial de 3. ^a	1.192,50
Especialista.	1.192,50
Peón y Subalternos.	1.172,92