

**MODIFICACIONES DEL
CONVENIO COLECTIVO 2018
CASINOS COMAR MADRID
CENTRO GRAN VIA**



**PORQUE NUESTRO
COMPROMISO ERES TÚ.**



Porque nuestro compromiso eres **TÚ** hemos aunado esfuerzos con todos los agentes implicados para, tras casi dos años sin convenio en nuestra empresa, poder sacar a la luz este convenio marco que, en su conjunto, ofrece mejoras en las condiciones laborales para todos nosotros.

Porque nuestro compromiso eres **TÚ**, te ofrecemos este estudio exhaustivo de todos los elementos de mejora del mismo:

Ámbito personal

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio aquellas actividades referidas en convenio anterior, incluyendo en esta ocasión, el personal de dirección o responsable que a título ilustrativo y no exhaustivo se detalla, tales como el director de operaciones y director de vigencia del convenio Hostelería.

Vigencia del convenio

Será de aplicación, con independencia de su publicación, desde el 1 de enero de 2018, hasta el 31 de diciembre de 2021.

¿Cómo afectará a mi jornada laboral?

En cumplimiento del artículo 34.2 del Estatuto de trabajadores, hemos procedido a establecer una gestión compartida del tiempo de trabajo, duración y redistribución de la jornada, cómputo anual y distribución flexible, teniendo en cuenta que la gestión flexible del tiempo de trabajo siempre debe respetar los derechos de los trabajadores/as, incluido el de conciliación de la vida laboral con la familiar y personal y la estabilidad en el empleo.

Se pacta con la empresa un horario flexible de 60 minutos que se aplicará a la hora de salida en el departamento de juego y departamentos que atiendan a clientes, preferentemente voluntario

para el trabajador/a. En ningún caso podrá superar las 9 horas de jornada al mes. El exceso de horas flexibles trabajadas deberá compensarse dentro del mes que se hayan realizado o en el mes siguiente a lo sumo.

Quedando así negociada la **flexibilidad laboral** que de no haberse negociado se podría aplicar el estatuto de los trabajadores (Art. 34.2) que puede ser de hasta un 10% de la jornada anual (que en nuestro caso sería de hasta 180 horas de distribución de manera irregular a lo largo del año).

¿Y mis descansos semanales?

El trabajador tendrá derecho a un calendario previsional de trabajo.

¿Cómo quedarán mis vacaciones anuales y festivas?

Las vacaciones quedarán distribuidas en tres "bloques" de 15 días, hasta un total de 45 días anuales.

En cada bloque de 15 días y de forma semanal, se podrá cambiar las fechas entre compañeros y compañeras, siempre que ambos tengan las mismas funciones.

El número de empleados por turno de vacaciones deberá ser el mismo, siempre que ello sea posible.



La dirección de la empresa establecerá, por departamentos, el número de personas, como máximo, que disfrutarán cada turno de vacaciones.

Podrás cambiar un periodo con la dirección, cuando la persona que ocupaba ese periodo cause baja efectiva en la empresa.

Todos disfrutaréis de dos semanas en la temporada de verano, comprendida entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En cada uno de los 8 grupos de vacaciones irá designado el bloque por periodos de 15 días.

Dentro de cada puesto de trabajo, sección, área o subárea, podrás hacer alegaciones a los turnos de vacaciones expuestos en el calendario, durante un plazo de 30 días, a contar desde su publicación, procurando atender las preferencias establecidas en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores y según los criterios establecidos entre el comité y la empresa.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida total o parcialmente con una incapacidad temporal, se estará a la regulación prevista en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

El día 24 de Diciembre podrá ser laborable; a cambio, el empresario ofrece dos días libres, una cena y 100 euros que saldrán de las propinas de la empresa.

Dispondrás, además, de **tres días extras de vacaciones de libre elección** que podrás solicitar a lo largo del año. En cualquier caso, la empresa se reservaría el derecho de no otorgar la fecha elegida por el trabajador, cuando la cantidad de solicitantes impida cubrir el servicio adecuado en su departamento. Cuando esto ocurra, se atenderá a otorgar el día por orden de petición.

En el capítulo de las excedencias:

Si tienes al menos un año de antigüedad en la empresa, tienes derecho a una excedencia por plazo no menor a cuatro meses ni mayor a cinco años. Para ello, no podrás prestar servicios en ninguna empresa del sector de juego durante el periodo de duración de la misma. Si se diera este supuesto, podría ser causa de pérdida del derecho a la readmisión preferente.

Será de cumplimiento a partir de la firma de convenio.



Nuevas contrataciones

En este apartado la dirección informará al comité de empresa de todas las contrataciones que se produzcan y facilitará las copias básicas exceptuando las del personal directivo.

Mis promociones y ascensos

La empresa se compromete a realizar anualmente el ascenso del 4% de la plantilla real a fecha 31 de diciembre del año anterior. El cómputo para aplicar ese 4% a partir de ahora, "*base cálculo*", se realizará teniendo en cuenta al personal indefinido afectado por el presente convenio a dicha fecha, y excluyendo a los trabajadores temporales y debutantes, así como los contratados para torneos de póker y eventos extraordinarios.

El número de ascensos que resulte de dicho cómputo se realizará a lo largo del año para el que han sido calculados, quedando excluidos de dicho ascenso los debutantes de cada función profesional, porque ya tienen establecida una promoción automática tras doce meses de permanencia en dicho puesto. Se entiende que un trabajador podrá ascender hasta que alcance el puesto de trabajo superior dentro de la función profesional que corresponda. La empresa adquiriría este compromiso sólo hasta que el total de los puestos de trabajos superiores globales alcance el 70% de la "*base cálculo*" para contabilizar el 4% anual de ascensos. No se tendrán en consideración los posibles nuevos ascensos de trabajadores ascendidos en los dos años anteriores al año en curso.

La empresa establece medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

Se velará porque todos los departamentos tengan posibilidad de promoción dentro del porcentaje pactado del 4%.



¿Y mi formación en el empleo?

Entendiendo la formación en el empleo como un aspecto muy importante para garantizar la mejora en el desempeño de los puestos de trabajo y en el ámbito personal, te podrás formar dentro del horario laboral.

¿Cómo afectará a las clasificaciones profesionales?

Además, se introducen aspectos relacionados con la propia evolución del sector tales como:

- **El aspirante a crupier B** deberá tener conocimientos que le permita trabajar en los diferentes puestos de I-Table.
- **El debutante crupier** ocupará el puesto de I-Table, rotando en cualquier caso entre los diferentes juegos de la mesa a fin de adquirir experiencia profesional.



- En cuanto a las funciones profesionales, los operadores de sala pasarán a denominarse **crupieres** todos los que así lo deseen; por otra parte, los que se quieran quedar como operadores de sala serán los encargados de atender a los clientes en el denominado "*parque de máquinas*". Asimismo, realizará funciones de la operación de las máquinas de apuestas deportivas y todas las relacionadas.
- El **jefe o jefa de recepción** realizará, además de las funciones que viene desempeñando, la gestión de las puertas de acceso de los clientes al casino.
- El **repcionista** pasará a denominarse únicamente **repcionista**.
- El **oficial de seguridad**, se denominará **oficial de servicios varios** cuyo desempeño profesional será velar por el orden, así como el control de accesos, recogida y entrega de los vehículos de los clientes y, a cuyo efecto, desarrollarán las funciones de

conductor de vehículos consistente tanto en la recogida y retorno de los clientes en el exterior del casino como en la recogida y entrega de los vehículos de los clientes. Asimismo, se responsabilizarán de la atención telefónica en sus turnos, siempre que no esté prestando servicios el personal de recepción.

- **Los debutantes de servicios varios** desempeñarán tareas de acceso a la función de oficial de servicios varios al inicio de la relación laboral y que, por tanto, es desempeñado por trabajadores en pleno proceso de formación y de adquisición de la experiencia elemental en el desempeño de su puesto y oficio.
- El tiempo de permanencia en dicho puesto será de 12 meses de trabajo efectivo. Transcurrido el cual, el trabajador promocionará automáticamente al puesto de **oficial de segunda de servicios varios**.
- El **jefe de mantenimiento** será el responsable de las labores de mantenimiento de las instalaciones y se incluye el mobiliario.
- El **oficial de mantenimiento** seguirá desarrollando las mismas labores; únicamente que la propina pasa a ser totalmente del casino Gran Vía.

¿Qué cambios se introducen en el Capítulo de faltas?

A las ya conocidas en el anterior convenio, se incluye aquella que recoge el incumplimiento de normas de trabajo que afecten a la seguridad en las operaciones.

¿Y en el capítulo de normas de régimen interno?

En cuanto a las normas de imagen, los hombres podréis llevar barba, perilla o bigote siempre recortados y dentro de la línea definida por la empresa externa especializada en imagen y estilo en casinos y centros de ocio contratada a tal efecto.

En cuanto a los accesorios, **a partir de las nuevas contrataciones**, no están permitidos piercing, tatuajes visibles, relojes o cualquier otro complemento que afecte o menosprecie la seguridad, siempre en la línea definida por la empresa externa especializada en temas de imagen y estilo en casinos y centros de ocio.

Las medias a utilizar serán de color natural, salvo que se establezca un color preciso.

¿Y mis nuevas condiciones económicas?

Tu salario:



Desde el 1 de enero de 2018, se cobrarán atrasos con carácter retroactivo.

Destacar, además, que el **plus convenio** será para todos los trabajadores que sean considerados nocturnos y a turnos.

Plus convenio Gran Vía:

Teniendo en cuenta las características especiales de la actividad laboral de este casino y que además opera en una extensa franja horaria, se conviene un plus de convenio, cuya cuantía anual será de **1020 euros** a percibir en doce mensualidades a razón de 85 euros cada una. Esta cantidad será percibida proporcionalmente al tiempo trabajado en los contratos a tiempo parcial, tanto en caso de incorporaciones o ceses, como en caso de reducciones de jornada. Este **plus de convenio Gran Vía** comprende y compensa expresamente cualquier complemento salarial que, por razón de trabajo nocturno, domingo, festivo, así como por turnicidad, por lo que este plus lo percibirán aquellos trabajadores con estas características especiales.



Plus de transporte:

Se abonará un plus de **80 euros mensuales** en 12 pagas.

Incremento salarial:

Este incremento lo percibirán todos los trabajadores a los cuales no les afecte la subida del SMI (Salario Mínimo Interprofesional)

Año	incremento
2018	0.9%
2019	1 %
2020	1.1%
2021	1.2%



La empresa se obliga a mantener una diferencia salarial entre las distintas categorías a partir del aspirante A, de **25 euros** respecto al salario cotizable, excluyendo del cálculo el concepto de las propinas. Esta diferencia se mantendrá en el caso de subidas de SMI que puedan absorber a varias categorías.

Este párrafo significa subida adicional al incremento porcentualmente pactado.

Hay que tener en cuenta que el salario mínimo interprofesional (SMI), posiblemente tenga un incremento en el año 2019 del 5% y del 10 % en el año 2020.

Con los conceptos salariales pactados, el convenio se incrementará en un 10% y en algunas categorías profesionales puede alcanzar el 12%.



Premio anual de asistencia al trabajo

Los trabajadores cuyo nivel de absentismo anual computado desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre sea inferior:

al **2%**, percibirá un premio por importe de **100 euros**.

al **1%**, percibirá un premio por importe de **200 euros**

y si fuese del **0%**, percibirá un premio por importe de **300 euros**,

que se abonará en la nómina de enero del siguiente año.

A efectos del cálculo de dichos porcentajes se tendrá en cuenta cualquier ausencia del trabajo con independencia de su causa, excluyendo las generadas por embarazo, permisos retribuidos y créditos sindicales.

Mi ropa de trabajo (Cuando se exija uniformidad)

- ✓ El uniforme de trabajo completo, que contiene dos camisas al incorporarse al puesto de trabajo.
- ✓ Un segundo uniforme completo tras la transformación del contrato en indefinido y, en lo sucesivo, durante el primer trimestre de cada año y con una periodicidad anual se suministrará un nuevo uniforme completo más dos camisas (4 camisas en total).
- ✓ Las mujeres podrán optar entre pantalón o falda, si ésta formase parte de su uniforme, para todos los departamentos.



Fondos de asistencia social

Por nacimiento o adopción tendrás la cantidad de **300 euros**.

Podrás obtener un préstamo hasta un máximo de **1.200 euros anuales**, siempre que tengas una antigüedad mínima de 1 año.

Reparto de propinas

- ✓ Se incrementarán un **4%**.
- ✓ Se incluirán los resultados de mesas I-Tables en el cómputo de la tabla win de máquinas.
- ✓ La empresa valorará un **1%** más de incremento con la **firma del convenio**.

En el resto de materias se mantiene el articulado del Convenio anterior.



Valoración:

Desde UGT hemos valorado **positivamente** la propuesta para la renovación del convenio.

Son avances **cuantitativos y cualitativos** donde se fortalecen los salarios y se refuerzan los derechos de los trabajadores/as.

PORQUE NUESTRO COMPROMISO ERES TÚ





FeSMC
Hostelería y Turismo
MADRID

YOLI SEVILLA

DAVID CHICHARRO

LUCHO

JAVIER PEDRAZUELA

JOSÉ AVELLANEDA



SECCIÓN SINDICAL DE UGT

ugtcomitegranvia@gmail.com

