

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 19** *RESOLUCIÓN de 8 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación de la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Comar Inversiones Capital, S. A. U., centro trabajo Gran Vía (Código nº 28101621012016).*

Examinada la modificación del Convenio Colectivo de la Empresa Comar Inversiones Capital, S. A. U., centro trabajo Gran Vía, por la que se acuerda modificar diversos artículos del mencionado Convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir la modificación de diversos artículos del citado convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 8 de marzo de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle

**ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “COMAR INVERSIONES CAPITAL SAU - CENTRO TRABAJO GRAN VÍA”**

(CÓDIGO ACUERDO 28101621012016)

En Madrid a 22 de diciembre de 2020, reunidos en las dependencias del Casino Gran Vía, con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Gran Vía de COMAR INVERSIONES CAPITAL, S.A.U. al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores,

Por una parte, en representación de la Empresa afectada por dicho Convenio.

D. Justo Velardos Quintana  
D. Luis Arévalo de la Cruz  
D. José Luis Corral Rochela  
D. Silvia Moreno Benítez (Asesor)

Por otra parte, en representación de los trabajadores. (Comisión Negociadora -Comité de Empresa):

D. Daniel Polo Marcos (UGT)  
D. David Chicharro Vilas (UGT)  
D. Luciano Taborda Miras (UGT)  
Dña. Nerea Baquero Valenzuela (UGT)  
Dña. Sandra Manzaneque Juberías (UGT)  
Dña. Yolanda Sevilla López (UGT)  
D. Héctor Cano Aranda (CCOO)  
Dña. Verónica Cármes Freccero (CCOO)  
D. Elliot Cardenal Puente (CCOO)  
D. Javier Peña Rotella (CCOO)  
D. Borja Portela López (CCOO)

La parte empresarial manifiesta la necesidad de mantener las medidas de lucha contra al absentismo que de forma temporal se han venido aplicando en la empresa motivo por el cual proponen la modificación de los artículos 44 y 45 del vigente Convenio Colectivo

La parte social propone diversas modificaciones al texto propuesto de forma que, tras intercambiar y discutir las modificaciones propuestas por las partes, finalmente declaran finalizadas dichas deliberaciones y

**ACUERDAN**

PRIMERO: Al objeto de ratificar los acuerdos que se indican a continuación y solicitar de la Sección de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, el depósito y registro de las modificaciones convenidas en la sesión celebrada el pasado 22 de diciembre de 2020, en orden a la modificación de los siguientes artículos del Convenio Colectivo de la empresa “Comar Inversiones Capital, S.A.U.”

1. Artículo 43. Conceptos salariales. Se incluye el apartado II) Complementos Salariales, desglosado de la siguiente manera:
  - a) Plus convenio. (Anterior Artículo 48. Plus convenio Gran Vía del texto publicado 02/03/19)
  - b) Complementos vencimiento superior a mes. (Anterior Artículo 49. Premio anual al trabajo junto con las gratificaciones extraordinarias que figuraban como segundo punto en el texto publicado 02/03/19)
2. Artículo 46. Plus transporte se elimina del texto inicial
3. El que figuraba como Artículo 44. Incrementos salariales sobre el salario base en el texto inicial de marzo, cambia de numeración al Artículo 46 manteniendo el texto inalterado.
4. Se incluye el Artículo 44. Complementos extrasalariales, compuesto por dos apartados:
  - a) Puesto de trabajo. (Anterior Artículo 47. Quebranto de moneda del texto publicado 02/03/19)
  - b) Reparto de propinas (Anterior Artículo 52. Reparto de propinas del texto publicado 02/03/19). Se establece el reparto de propina del primer tramo de la Tabla denominada “A”

en 20% empresa- 80% trabajador. No se aplicará el incremento del porcentaje de reparto del Tronco de Propina de los trabajadores en función de los valores mensuales del Win cuando suceda este primer tramo de la Tabla denominada "A" (hasta 380.000 euros)

5. Artículo 45. Incapacidad temporal se elimina la referencia a 2 días de hospitalización. Adicionalmente, se hace hincapié en las bajas por contingencias profesionales (aquellos sucesos que tienen su origen en el desarrollo de una actividad laboral y que producen alteraciones de la salud que tengan la consideración de accidente de trabajo o de enfermedad profesional). En estos casos, y en los descansos de paternidad y maternidad, la Empresa complementará al trabajador su salario según lo que se establece en el apartado a) salario. De igual manera, percibirán el 100% de propina de la cantidad resultante de su reparto, desde el primer día de baja y mientras dure la mencionada situación como bien indica en apartado b) propinas. Durante las situaciones de baja por contingencias comunes o situaciones asimiladas a accidente de trabajo, los trabajadores no tendrán derecho a percibir complemento o mejora voluntaria alguna, ni entrar en el reparto de propinas.
6. El resto de artículos permanecen intactos y en el mismo orden: Artículo 47. Ropa de trabajo, Artículo 48. Fondo de asistencia social...

SEGUNDO: Asimismo, reconociéndose mutuamente capacidad suficiente por ambas partes, se ratifica que la redacción de los citados artículos del Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de Gran Vía de la empresa "Comar Inversiones Capital, S.A.U" quede modificada y redactada en los términos que se indican en el "Anexo I. Modificaciones convencionales" de este documento.

TERCERO: Habida cuenta de que las representaciones sindicales firmantes ostentan la mayoría en el seno del Comité de Empresa y también en la Comisión Negociadora para la representación de los trabajadores, el presente Convenio tiene la consideración de Estatuto y, por tanto, de Convenio de eficacia general, al reunir las exigencias de representatividad establecidas en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores.

CUARTO: Las partes firmantes del presente convenio colectivo del centro de trabajo de Gran Vía de la Empresa "Comar Inversiones Capital, S.A.U." autorizan y habilitan a Doña Dolores Díez, de la Central Sindical UGT, para realizar todos los trámites pertinentes ante la dirección General del trabajo de la Comunidad Autónoma de Madrid relativos al registro, depósito y publicación definitiva de la presente Acta y del Convenio modificado que se adjunta.

Los anteriores acuerdos han sido adoptados por unanimidad de la parte empresarial y con la mayoría de la parte social, esto es, con el voto favorable de todos los integrantes de la parte social con la sola excepción de Dña. Verónica Cármenes Freccero quien hace constar su disconformidad respecto al acuerdo alcanzado.

Y para que conste, en prueba de conformidad firman la presentes por cuatriplicado ejemplar en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento

Por la empresa

Representantes Legales de los trabajadores

## ANEXO I

**MODIFICACIONES CONVENCIONALES****Artículo 43. Conceptos Salariales**

Los trabajadores percibirán las siguientes retribuciones salariales.

**I- Salario Base:**

Es la parte de la retribución fija abonada a los trabajadores y trabajadoras en virtud de su Función Profesional y Puesto de Trabajo desempeñado, por unidad de tiempo del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en Convenio, incluido los tiempos de descanso establecidos, conforme a la tabla salarial establecida en los Anexos.

En este concepto está compensado los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio a su centro de trabajo.

**II- Complementos Salariales****a) Plus de Convenio**

Dadas las especiales características 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 1.020 € anuales a percibir en 12 mensualidades, a razón de 85 € 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 por razón del trabajo nocturno, en domingo, en festivo y turnicidad, por lo que este plus lo percibirán aquellos trabajadores con estas características especiales.

**b) Complementos vencimiento superior a mes:**

Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias denominadas Paga extra de junio y Paga extra de Navidad cuyo importe asciende a una mensualidad del salario base.

El devengo de las pagas se hará por semestres naturales, y las mismas serán cobradas, mediante transferencia bancaria, los días 15 de junio y 15 de diciembre respectivamente.

La cuantía de los anteriores conceptos salariales (salario base y gratificaciones extraordinarias) será directamente proporcional al tiempo y a la jornada trabajada durante el respectivo período de devengo.

Premio anual 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% percibirán un premio por importe de 100 €, si fuese inferior al 1% percibirá un premio por importe de 200 €, y si fuese del 0% percibirá un premio por importe de 300 €. El premio se abonará, en su caso, en la nómina de enero del siguiente año.

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

**Artículo 44. Complementos Extrasalariales****a) De Puesto de Trabajo**

Se devengarán en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

**• Quebranto de Moneda**

Caja Central de la Sala de Juegos: Todo el personal adscrito al Departamento de Caja, durante el periodo de vigencia del Convenio, percibirá mensualmente un Plus de Quebranto de Moneda, quedando excluido el periodo de disfrute de vacaciones. El pago de este plus se efectuará prorrateado en 12 mensualidades a razón de 54,41 € mensuales, o la cantidad resultante proporcional al tiempo que se desempeñen tales funciones.

Cualquier falta en el Departamento de Caja ha de ser resarcida de forma inmediata por el empleado responsable, con cargo a las cantidades que deban ser abonadas mediante este plus.

En caso de contratos a jornada parcial, este plus será abonado proporcionalmente a dicha jornada.

### b) Reparto de Propinas

Se entiende por "Tronco de Propinas", la suma de las procedentes de los distintos juegos autorizados y practicados en las Mesas, junto a las propinas de Recepción, Caja y Sala de Máquinas. El Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad de Madrid (Decreto 58/2006), norma por la que se regularán los aspectos relacionados con el juego en COMAR INVERSIONES CAPITAL SAU, en su artículo 19.6), detalla los usos del tronco de propinas: "las propinas se repartirán de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo aplicable, correspondiendo, en todo caso, una parte a los empleados, en función de la actividad que cada uno desarrolle y destinándose otra parte a satisfacer los costes de personal y las atenciones sociales a favor de los clientes y empleados del casino".

PROPINAS: El devengo de este concepto no retributivo y de carácter extrasalarial será mensual, iniciándose el día 21 de cada mes natural y finalizando el día 20 del siguiente, ambos inclusive. El reparto de propinas se realizará en función de la propina recaudada, imputando la propina a los trabajadores efectuándose del siguiente modo:

Se establecen tres tablas de reparto, Tabla A, Tabla B, y Tabla C, aplicando una u otra en función los puntos de propina existentes en cada mes.

**Tabla A:** aplicable si el sumatorio de puntos mensual está entre 0 y 3.200 (ambos incluidos):

		EMPRESA	TRABAJADORES
1er tramo	Hasta 380.000 €	20%	80%
2º tramo	380.001 € - 395.000 €	66%	34%
3º tramo	395.001 € - 435.000 €	76%	24%
4º tramo	Desde 435.001 €	86%	14%

**Tabla B:** aplicable si el sumatorio de puntos mensual está entre 3.201 y 3.500 (ambos incluidos):

		EMPRESA	TRABAJADORES
1er tramo	Hasta 380.000 €	34%	66%
2º tramo	380.001 € - 400.000 €	32%	68%
3º tramo	400.001 € - 435.000 €	76%	24%
4º tramo	Desde 435.001 €	86%	14%

**Tabla C:** aplicable si el sumatorio de puntos mensual está entre 3.501 y 3.800 (ambos incluidos):

		EMPRESA	TRABAJADORES
1er tramo	Hasta 380.000 €	26%	74%
2º tramo	380.001 € - 400.000 €	28%	72%
3º tramo	400.001 € - 435.000 €	76%	24%
4º tramo	Desde 435.001 €	86%	14%

### Incremento del porcentaje de reparto del Tronco de Propina de los trabajadores, en función de la consecución de un resultado del WIN:

El porcentaje resultante anterior de reparto a los trabajadores del Tronco de Propinas podrá incrementarse en función de los valores mensuales del Win de mesas y del Win de Máquinas, en el periodo de devengo de la propina, actualmente del 21 de cada mes natural a 20 del mes siguiente. Incluyéndose los resultados de máquinas I-Tables en el cómputo de la tabla Win de Máquinas.

No obstante, lo anterior, no procederá en ningún caso el citado incremento en función de los valores mensuales del Win cuando se aplique el primer tramo de la Tabla denominada "A" (hasta 380.000 euros).

El porcentaje a repartir, en su caso, a los trabajadores será el resultante de la aplicación de la Tabla A, Tabla B o Tabla C, más el incremento acumulado resultante de las siguientes tablas:

**Tabla Win:**

WIN	WIN	INCREM. % REPARTO PROPINA TRAB.
0	799.999	0%
800.000	900.000	1%
900.001	1.000.000	2%
1.000.001	1.050.000	3%
1.050.001	1.100.000	4%
1.100.001	1.150.000	5%
1.150.001	1.200.000	6%
1.200.001	1.250.000	7%
1.250.001	1.300.000	8%
1.300.001	1.350.000	9%
1.350.001	1.400.000	10%
1.400.001	+	11%

**Tabla Win máquinas:**

WIN MAQUINAS	WIN MAQUINAS	INCREM. % REPARTO PROPINA TRAB.
0	399.999	0%
400.000	450.000	1%
450.001	500.000	2%
500.001	550.000	3%
550.001	600.000	4%
600.001	+	5%

Las anteriores tablas de incremento del porcentaje de reparto de propinas de los trabajadores resultarán aplicables desde la firma del presente convenio, con independencia de la fecha de eficacia del mismo, según lo dispuesto en el art. 5 del presente convenio.

Las cantidades que resulten a repartir entre los empleados, y que estén comprendidas dentro de los tramos indicados, serán abonadas mensualmente e irán reflejadas en el concepto "propinas" dentro del recibo mensual de nómina, este concepto tendrá carácter extrasalarial.

El VALOR DEL PUNTO será el resultante de la fórmula establecida al efecto:

$$= \frac{\text{Cuantía total de propinas a repartir entre los empleados}}{\text{Número total de puntos a repartir}}$$

Los puntos de propinas se calcularán teniendo en cuenta la jornada teórica trabajada y la proporcionalidad resultante.

El disfrute de vacaciones o de licencias retribuidas no limitará el derecho de los trabajadores a participar con plenos efectos en el reparto de las propinas cuyo devengo coincida con tales situaciones.

El Comité de Empresa percibirá como ayuda el 0,5% del Tronco de Propinas total. Esta cuantía se descontará de la parte de los trabajadores antes de repartirla a estos.

#### **Artículo 45. Incapacidad Temporal**

##### **A) Salario:**

Durante las situaciones de baja por contingencias profesionales, excepto las situaciones clasificadas como asimiladas a accidente de trabajo, así como en los casos de baja por disfrute de descansos de paternidad y maternidad la Empresa complementará al trabajador su salario hasta los siguientes porcentajes:

- Para la primera y segunda baja (por contingencias profesionales) en un período de 12 meses: 100% del salario base desde el primer día.
- Para la tercera baja (por contingencias profesionales) en un período de 12 meses: 80% del salario base desde el primer día.
- Para la cuarta baja (por contingencias profesionales) en un período de 12 meses: 70% del salario base desde el primer día.
- Para la quinta baja y sucesivas (por contingencias profesionales), en un período de 12 meses: Se aplicará el complemento establecido en la norma de la Seguridad Social.

Durante las situaciones de baja por contingencias comunes o situaciones asimiladas al accidente de trabajo los trabajadores no tendrán derecho a percibir complemento o mejora voluntaria alguna, percibiendo únicamente las cuantías mínimas establecidas en el Ley General de la Seguridad Social y demás normas que la desarrollen.

El periodo de referencia de 12 meses será aquellos últimos 12 meses anteriores al proceso de baja médica (por contingencias profesionales) en el que el trabajador se encontrara de alta en la Empresa, es decir, se excluirán del cómputo de los 12 meses el tiempo en el que el contrato de trabajo haya estado suspendido, en su caso.

**B) Propinas:**

Durante las situaciones de baja por contingencias comunes o situaciones asimiladas a accidente de trabajo, los trabajadores no percibirán propinas.

En caso de bajas médicas derivadas de contingencias profesionales (enfermedad profesional o accidente de trabajo), descanso por maternidad o paternidad y situaciones de violencia de género el trabajador percibirá el 100% de la cantidad resultante de su reparto, desde el primer día de baja y mientras dure la mencionada situación.

En caso de hospitalización cada día de pernocta en el hospital el trabajador percibirá el 100% de la cantidad resultante de su reparto, previa presentación del debido certificado del centro sanitario.

La referencia a situación asimilada a accidente de trabajo será entendida con respecto a la definición y regulación establecida en el artículo 5 del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, modificado por el Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril.

**Artículo 46. Incrementos salariales sobre el salario base**

Los incrementos pactados para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 sobre el salario base, serán aplicables única y exclusivamente a aquellos puestos de trabajo que no hayan sido objeto en el año 2018 o que no sean objeto en los años sucesivos 2019, 2020 y 2021 de un incremento salarial en virtud de la revalorización anual al alza del SMI vigente para cada uno de dichos años.

Año 2017: un incremento del 0%  
Año 2018: un incremento del 0,9%  
Año 2019: un incremento del 1%  
Año 2020: un incremento del 1,1%  
Año 2021: un incremento del 1,2%

Desde el 1 de enero de 2018 y hasta la finalización de la vigencia pactada del Convenio, la empresa se obliga a mantener una diferencia de 25 € en el salario base, entre cada uno de los diferentes puestos respecto del inmediatamente superior, a partir de los puestos de "Aspirante Croupier A", "Aspirante Cajero/a", "Aspirante Op. Sala", "Aspirante Recepcionista" y "Aspirante Oficial 2º Servicios Varios". Para el cálculo de la diferencia entre puestos de trabajo de los 25 €, previamente se procederá a la aplicación de los incrementos pactados para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, cuando procediere, conforme a los previsto en el apartado primero de este artículo.

**Artículo 47. Ropa de trabajo (inalterado)****Artículo 48. Fondo de Asistencia Social (inalterado)**

(03/8.765/21)

