



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 6 de abril de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del convenio colectivo de empresa Casino Bahía de Gijón, S. A. U., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa Casino Bahía de Gijón, S. A. U. (Expediente C-007/2026 Código 33004242012007), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 18 de marzo de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

#### RESUELVO

*Primero.*—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

*Segundo.*—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 6 de abril de 2026—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-02971.

En Gijón, en la sede de la empresa CASINO BAHÍA DE GIJÓN, SA, a día 5 de marzo de 2026, a las 12:30 horas, tiene lugar la séptima reunión dentro del proceso de negociación del **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASINO BAHÍA DE GIJÓN, S.A.**

## **COMPARECE**

### **LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CASINO BAHÍA DE GIJÓN, S.A.:**

#### **➤ POR LA PARTE EMPRESARIAL:**

- D. Enrique Alberto Hevia Laguna, director legal del Grupo D.C.
- D. Emilio Saturnino Palacio Herreras, director de Área de juego Grupo D-C, y
- D. Javier Fernández López, director.

#### **➤ POR LA PARTE SOCIAL, LOS DELEGADOS DE PERSONAL DEL CASINO BAHÍA DE GIJÓN, S.A.:**

- Dña. Susana Cuervo Acebal (USO)
- D. Guzmán Méndez Sánchez (USO)
- Dña. Lorena Obaya Fuente (UGT)

Los comparecientes acuerdan que actué como secretario de actas de la reunión Enrique Alberto Hevia Laguna.

## **Abierto el acto**

La representación empresarial informa que, tras la última reunión mantenida en el SASEC para cerrar los detalles de la redacción del convenio colectivo tras la ratificación por la Asamblea de los trabajadores del principio de acuerdo alcanzado en la mediación que tuvo lugar en el SASEC el pasado día 24 de febrero, se ha hecho llegar a la parte social de un texto en el que se recogen los acuerdos alcanzados a lo largo del presente proceso negociador, con el fin de firmar el nuevo Convenio en el día de hoy y, así, implementarlo cumplido el trámite de registro y publicación.

La parte social, confirmando que la redacción se atiene a lo acordado, traslada su disposición a la firma.

En consecuencia, ambas partes negociadoras, y por unanimidad de los presentes, adoptan los siguientes **ACUERDOS:**



**PRIMERO.-** APROBAR el IV Convenio Colectivo de Casino Bahía de Gijón, SA, que regulará las condiciones laborales en la empresa en el periodo 2026-2030 las partes reunidas. Firman el convenio colectivo en todas sus hojas, que se incorpora a la presente acta como **Doc. Único**.

**SEGUNDO.-** FACULTAR a Enrique Alberto Hevia Laguna, con DNI número 09.401.046A, para que proceda, en representación de la comisión negociadora, a realizar los trámites de comunicación e inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Casino Bahía de Gijón, SA ante la autoridad laboral competente, y a tal fin del facultan y apoderan para presentar instancias, responder a requerimientos de información o proceder a las correcciones que procedan para el buen fin de la inscripción, de cuyo resultado dará cuenta a la comisión negociadora.

Finalmente, ambas representaciones dan por finalizada la presente reunión, siendo las 13:30 horas.

Y de todo ello el secretario levanta acta, que una vez revisada es firmada por todos los comparecientes en prueba de conformidad.

Firmado:

Representación social

Representación empresarial

## IV CONVENIO COLECTIVO DEL “CASINO DE ASTURIAS”

Regula las condiciones de trabajo del personal de juego, caja, máquinas, recepción, control, administración general, mantenimiento y limpieza de la entidad contratante **CASINO BAHÍA DE GIJÓN S.A.U.**

### **Artículo 1.- Ámbito de aplicación.**

Las condiciones establecidas en el presente acuerdo son aplicables en exclusiva al personal que a la firma del mismo presta servicios para la empresa **CASINO BAHÍA DE GIJÓN S.A.U.** y el que se incorpore a su plantilla durante la vigencia del Pacto Colectivo que esté adscrito a la actividad de casino de juego, en su conjunto de operaciones y trabajos peculiares y principales y en los servicios de administración y limpieza, quedando por tanto excluido cualquier otro vinculado con una relación laboral común a dicha empleadora.

En consecuencia, queda expresamente fuera de su regulación el personal que lleva a cabo tareas y cometidos propios de hostelería en cualesquiera dependencias del Casino, y que se regirá por el convenio colectivo de trabajo de ámbito superior al de empresa que le sea de aplicación.

### **Artículo 2.- Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2030, salvo en lo relativo a los efectos económicos, que se aplicarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2.026 a toda la plantilla de la empresa que se encuentre en activo a la fecha de la firma del Convenio.

El presente Convenio se prorrogará de año en año, a partir del 1 de enero de 2031, por tácita reconducción, si no mediase denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 2 meses al término de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia deberá ser remitida mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Denunciado el Convenio las partes se comprometen a iniciar conversaciones en plazo no superior a un mes de la fecha del vencimiento del Convenio o de la prórroga. En todo caso, una vez hecha la denuncia, seguirá vigente el Convenio en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores (en adelante, ET), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

### **Artículo 3.- Jornada, régimen de trabajo y descanso semanal.**

1.- La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo anual es de mil setecientos ochenta y cuatro (1.784) horas, elaborándose por la Empresa el calendario laboral o rota y la distribución de esa jornada a lo largo del año en atención a las necesidades de ocupación. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el presente convenio.

Para posibilitar el descanso del personal en sábados, domingos y festivos, se efectuará unos turnos de rotación lo más equitativamente posible. La Comisión Paritaria vigilará que se respete el principio de equidad y que no se cometan abusos propiciados por una deficiente organización de la empresa.

De igual manera, el disfrute de los días festivos en el período de Navidad deberá ser lo más equitativo posible. La Comisión Paritaria vigilará que se respete el principio de equidad y que no se cometan abusos propiciados por una deficiente organización de la empresa.

2.- Para el personal perteneciente a las Áreas de juego (juego, caja, máquinas y recepción) y de Control, la empresa elaborará un calendario o rota anual que contendrá, al menos, los descansos y las vacaciones de todo el año. Los horarios diarios se notificarán como mínimo con dos meses de antelación. La estructura de la rota será, preferentemente, de 4 días de trabajo por 2 de descanso de manera uniforme.

Las rotas mencionadas en el párrafo anterior se presentarán a la representación legal de los trabajadores, a más tardar, el 15 de noviembre del año anterior para que puedan ser examinadas y comprobar que los trabajadores no superen la jornada anual prevista en el apartado 1 del presente artículo. En caso de existir diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada a realizar que resulta de la rota y la duración anual máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada, la empresa y los representantes de los trabajadores deberán llegar a un acuerdo para compensar dichas diferencias antes del 1 de diciembre, fecha en la que deberá comunicarse la rota a los trabajadores de las Áreas implicadas. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.

Los cambios en la rota se limitarán a las situaciones previstas en el último párrafo del apartado 3.

Que, a los efectos previstos en el artículo 34.6 ET, el calendario laboral o rota se colocará, por parte de la empresa, en el tablón de la sala de descanso antes del día 5 de diciembre.

La Comisión Paritaria vigilará que no se cometan abusos por cambios en la rota.

3.- Se establece una jornada laboral media de cuarenta (40) horas de trabajo efectivo a la semana (sin superación de la jornada anual) y dadas las especiales características de la actividad, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En concreto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

El sistema de trabajo a turnos podrá ser a ritmo continuo o discontinuo, incluidos domingos y festivos, de acuerdo con las necesidades organizativas de la prestación de servicios. El personal adscrito al Área de juego, control y la categoría profesional de limpieza mantendrá el ritmo continuo en su sistema de trabajo y los descansos rotativos.

Todo el personal que realice jornada continuada de seis o más horas dispondrá de veinte minutos de descanso, que se considerarán también como tiempo de trabajo efectivo.

En la organización de los tiempos de trabajo diarios en las mesas de juego se tendrá en cuenta la posibilidad de descansar quince (15) minutos por cada hora y media trabajada, salvo que por necesidades del servicio tenga que alargarse el tiempo de trabajo hasta un máximo de dos horas. Este descanso se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

Entre la terminación de la jornada ordinaria de trabajo y el comienzo de la otra deberán transcurrir como mínimo doce horas.

El descanso semanal será de dos (2) días completos ininterrumpidos cada cuatro (4) o cinco (5) días de trabajo efectivo, según los casos, y podrá disfrutarse en cualesquiera días de la semana y ser acumulado por periodos de hasta catorce (14) días.

La empresa quedará facultada para modificar, en todo momento, la distribución de los descansos planificada en el calendario, a tenor de las necesidades de personal que puedan surgir en el transcurso de su aplicación, tanto si tales necesidades surgen por causa de la sustitución de trabajadores en situación de ausencia injustificada, incapacidades temporales, por necesidades de organización o de adecuación del servicio al público o causas de fuerza mayor. Los cambios se comunicarán al trabajador con una antelación mínima de

cinco días y, a continuación, a los representantes de los trabajadores por escrito. La empresa y la persona afectada por el cambio tratarán de fijar de manera consensuada la nueva fecha de disfrute de los descansos, siempre dentro de las disponibilidades de la empresa y su competencia para la organización del servicio.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada manteniendo el régimen de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar la adaptación de la jornada para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos previstos en la legislación vigente.

5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o recibir la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, manteniéndose en todo caso el régimen de trabajo, ya sea a turnos o en horario fijo con jornada continuada o partida.

#### **Artículo 4. Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales el cual deberá ser disfrutado obligatoriamente dentro del año natural correspondiente. El trabajador que no haya completado un año de servicio en la empresa disfrutará del tiempo proporcional en función al tiempo trabajado. Cuando el trabajador cese en el transcurso del año y haya disfrutado de un periodo superior al que le correspondiera, el exceso se le descontará de su liquidación.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con un período de incapacidad temporal o embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión de contrato por maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los supuestos de dos personas trabajadoras de la empresa que acrediten entre sí relación de matrimonio o legal de pareja de hecho, tendrán un derecho preferente para el disfrute de las vacaciones anuales en el mismo periodo, si así lo solicitan y condicionado a que la organización de las vacaciones de la plantilla lo permita.

El calendario de vacaciones anual quedará fijado el último trimestre del año de mutuo acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa y se publicará el 1 de noviembre.

#### **Artículo 5. Permisos.**

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración como si de un día laboral ordinario se tratase, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, disfrutándose de manera inmediata a producirse la causa que los justifique:



a) Quince días naturales en caso de matrimonio o, en caso de inicio de convivencia de hecho, debidamente inscrita en el correspondiente Registro público por una sola vez.

b) Tres días por el fallecimiento de cónyuge y parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y dos días por el fallecimiento de pariente de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el permiso será de cuatro días.

Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Los supuestos de accidente o enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, estos días de permiso podrán utilizarse de forma discontinua.

En el caso de que tras el alta hospitalaria no se haya agotado dichos cinco días, el permiso lo será por el referido periodo de cinco días si se hubiera prescrito reposo domiciliario del familiar por un periodo igual o superior al periodo restante hasta completar los cinco días.

El trabajador deberá informar a la empresa sobre la concurrencia de alguna de las circunstancias indicadas con la mayor brevedad posible para la reorganización del servicio, acompañando la documentación acreditativa de la concurrencia de los requisitos para la concesión del permiso y su duración.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando en una norma legal o convencional establezca un período determinado para ese cumplimiento, se estará a lo que disponga su regulación en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido lo sea por designación o elección para un cargo público representativo y suponga la imposibilidad de la asistencia al trabajo en más del veinte por ciento (20 %) de las horas laborables en un período de tres (3) meses, se producirá la suspensión del contrato y el empleado pasará a situación de excedencia forzosa, debiendo solicitar el reintegro al puesto de trabajo que se le conserva dentro del mes siguiente al cese en el cargo. En el supuesto de que el tiempo de ausencia fuera igual o inferior al indicado porcentaje, y perciba el trabajador por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo público una indemnización o compensación económica de cualquier naturaleza, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal de la empresa, en los términos establecidos en las normas legales y reglamentarias que las regulan.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban llevarse a cabo en coincidencia con la jornada de trabajo.

g) Un día de libre disposición, que será solicitado por escrito por el trabajador con una antelación mínima de siete (7) días, después de los cuales no cabrá renuncia por parte del mismo a su disfrute en el día señalado. El disfrute de estos días se limitará únicamente a una persona por centro departamento y día. Serán pertinentes las solicitudes por orden de presentación.

No obstante, lo anterior, se acuerda que la empresa y la representación de los trabajadores pactarán, antes del 15 de diciembre de cada año, un calendario de días determinados (coincidentes con fiestas, puentes, períodos vacaciones, etc.) en los cuales los trabajadores no podrán solicitar los permisos de libre disposición.

h) Un día para acudir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional, que será aquel en que se lleve a cabo el mencionado examen en los casos en los que coincida su realización con el horario

laboral. Deberá ser solicitado con una antelación de 15 días y obliga a la presentación de justificante de asistencia a la prueba o examen. En los supuestos en que el examen se hubiera convocado en la mañana y el turno de trabajo del día anterior concluya después de las veinticuatro (24.00) horas, el permiso se concederá durante la jornada del día precedente.

i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato en los términos previstos en cada momento en el Estatuto de los Trabajadores o normativa de aplicación.

2. Se reconocen los mismos derechos que el presente convenio contempla para los cónyuges a las personas, con independencia de su orientación sexual, que conviven en unión de pareja afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

3. Días de permiso no retribuido:

- a) Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de treinta (30) días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho.
- b) Cuando el empleado/a necesite disponer de días libres y no sea factible hacerlo de sus descansos o vacaciones podrá solicitar por escrito con una antelación mínima de siete (7) días, hasta 4 días por año natural de permiso no retribuido. El disfrute de estos días se limitará únicamente a una persona por centro, departamento y día. Serán pertinentes las solicitudes por orden de presentación y para su concesión razonará los motivos, siendo trasladada la solicitud a la dirección del Casino, a quien corresponderá la decisión de conceder o no los días solicitados teniendo en cuenta las circunstancias de la solicitud, la afectación a la organización de la actividad y la reiteración en la petición. Lo indicado será sin perjuicio de los permisos retribuidos previstos en la normativa de aplicación y en este convenio colectivo.

## Artículo 6. Contratación

1. Modalidades contractuales.

Serán admisibles todas las formas de contratación previstas en el Estatuto de los Trabajadores y en normas excepcionales de contratación de duración determinada o por tiempo indefinido como medidas de fomento de empleo.

2. Contratos de duración determinada.

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción se regularán de acuerdo con la normativa de aplicación en cada momento.

3. Período de Prueba.

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de cuatro meses para los demás trabajadores. En el supuesto de los contratos de duración determinada concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de dos meses.

Este plazo quedará interrumpido en las situaciones de incapacidad temporal, como también en cualesquiera otras de suspensión del contrato, como en los supuestos adopción, acogimiento y maternidad, y por decisión

de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, y se reanudará al concluir la suspensión de la relación contractual.

#### 4. Preaviso del trabajador al cese.

En el caso de extinción del contrato por dimisión del trabajador, éste deberá preavisar a la entidad empleadora con una antelación no inferior a quince (15) días. En atención al trastorno organizativo que ello ocasiona y a la preparación recibida necesaria, el incumplimiento de dicho plazo dará derecho a la Empresa a deducir de la liquidación al cese el importe de la remuneración global bruta correspondiente al periodo de preaviso incumplido.

#### 5. Promoción.

La promoción de las personas trabajadoras dentro de su Grupo Profesional, o entre estos, es competencia de la Dirección de la Empresa y, en aplicación de lo establecido en el artículo 24 ET, habrá de tener en cuenta la formación, los méritos, la cualificación y la antigüedad de la persona trabajadora, así como garantizar la no discriminación por razón de sexo o por cualquier otra causa.

La empresa realizará periódicamente una evaluación del desempeño de la plantilla, que se tendrá en cuenta a la hora de considerar los ascensos.

Una vez al año, preferiblemente en el mes de noviembre, se reunirá la representación de los trabajadores con la Dirección, al objeto de analizar la composición de la plantilla en cuanto a la cobertura de los niveles funcionales/retributivos dentro de los Grupos Profesionales y su adecuación a las necesidades reales de la actividad y determinar las medidas correctoras que, en su caso, se deban adoptar.

En el caso de que, escuchada la representación de los trabajadores, la Empresa quiera cubrir alguna vacante de un Nivel retributivo/funcional dentro de los Grupos Profesionales, antes de acudir a la contratación externa valorará la posibilidad de cobertura a través de promoción interna, para lo cual, salvo urgencia en la contratación o por razones de necesidad especiales a criterio de la empresa, se dará conocimiento general a las personas trabajadoras para que tengan la oportunidad de presentar su candidatura, que será estudiada en cuanto a su capacitación para el puesto de trabajo concreto ofertado y, en caso de idoneidad a criterio de la empresa, tendrá preferencia para la cobertura de la plaza sobre la contratación externa. Del proceso de selección se informará a la representación de los trabajadores.

El procedimiento de publicidad será el siguiente:

- La empresa comunicará a la Representación legal de los trabajadores los puestos vacantes con posibilidad de promoción interna, así como los requisitos y perfiles de los puestos a ocupar y publicará en el tablón de anuncios dicha información para conocimiento de todo el personal, dando un plazo para la presentación de candidaturas para su estudio y valoración.
- La valoración se realizará atendiendo, principalmente, a los siguientes criterios: experiencia en el desempeño de las funciones de la convocatoria, formación en las referidas funciones y capacidades técnicas, valoración del desempeño del candidato/a, organización y dotes de mando, experiencia profesional y conocimiento de los juegos, en el caso del personal del Área de Juego, trato con el cliente y comportamiento general, regularidad en la asistencia al trabajo, excluyendo las motivadas por permisos y licencias (no se tendrá en cuenta la excedencia) y puntualidad, cualquier otra circunstancia que se estime de interés.

De este procedimiento queda exceptuado el personal directivo (director de juego), respecto del cual la Dirección de la empresa goza de plena libertad para cubrir dichos puestos.



La empresa promocionará dentro del primer cuatrimestre de 2026, al menos, a 5 personas trabajadoras.

Dentro del bienio 2027/2028 se promocionarán, al menos, a 3 personas trabajadoras. En el caso de que el incremento de los ingresos de la empresa en el ejercicio 2026 respecto al año anterior fuera igual o superior al IPC medio anual del año 2026, el compromiso de promociones durante dicho bienio será de 4 personas trabajadoras.

Dentro del bienio 2029/2030 se promocionarán, al menos, a 3 personas trabajadoras. En el caso de que el incremento de los ingresos de la empresa en el ejercicio 2028 respecto al año anterior fuera igual o superior al IPC medio anual del año 2027, el compromiso de promociones durante dicho bienio será de 4 personas trabajadoras.

## **Artículo 7.- Grupos profesionales y niveles funcionales/retributivos.**

### **Grupo profesional I: Área de juego.**

Lo integran aquellos empleados que, con los requisitos y en la forma reglamentariamente establecidos por las Administraciones Públicas, llevan a cabo su actividad en el área del Casino correspondiente a recepción, salón de juego, máquinas de juego y caja, y del que forman parte exclusivamente los siguientes niveles funcionales/retributivos, que tendrán en todo caso el contenido funcional asignado por el Director de Juego:

#### **I.1. Juego**

Lo integran aquellos empleados que, con los requisitos y en la forma reglamentariamente establecidos por las Administraciones Públicas, llevan a cabo su actividad en el área del Casino correspondiente a organización y ejecución de juego, y del que forman parte exclusivamente los siguientes niveles funcionales/retributivos, que tendrán en todo caso el contenido funcional asignado por el Director de Juego.

#### Niveles funcionales/retributivos:

- Jefatura de sala
- Jefatura de sector
- Jefatura de mesa de 1ª
- Jefatura de mesa de 2ª

- Crupier de 1ª A plus
- Crupier de 1ª A
- Crupier de 1ª
- Crupier de 2ª A
- Crupier de 2ª
- Crupier de 3ª

#### **I.2. Caja.**

#### Niveles funcionales/retributivos:

- Jefatura de caja
- Cajero/a de 1ª A
- Cajero/a 1ª
- Cajero/a 2ª

Cajero/a 3ª

### **I.3 Máquinas**

Niveles funcionales/retributivos:

Jefatura de máquinas  
Operador/a de máquinas 1º A  
Operador/a de máquinas 1º  
Operador/a de máquinas

### **I.4 Recepción**

Niveles funcionales/retributivos:

Jefatura de recepción  
Recepcionista 1ª A  
Recepcionista 1ª

## **2. Grupo profesional II: Control.**

Se constituye por quienes, en posesión del necesario documento profesional de la categoría de servicios con los requisitos y en la forma reglamentariamente establecidos por las Administraciones Públicas, se ocupan del control de accesos, de equipos y materiales en todas sus dependencias, formando parte del mismo los siguientes niveles funcionales/retributivos, con el contenido funcional asignado por la Dirección:

Agente de sala 1ª  
Agente de sala 2ª  
Agente de sala 3ª

Controlador/a 1ª  
Controlador/a 2ª  
Controlador/a 3ª

## **3. Grupo profesional III: Administración:**

Forman parte del mismo los empleados administrativos que, en posesión del necesario documento profesional de la categoría de servicios, con los requisitos y en la forma reglamentariamente establecidos por las Administraciones Públicas, desarrollan funciones de carácter administrativo, económico, contable o comercial, y en esta área las tareas de intervención, inspección administrativa, administración presupuestaria y contable, administración laboral, comercial y de relaciones públicas. Lo integran niveles funcionales/retributivos:

Jefatura administrativa  
Administrativo/a de 1ª A  
Administrativo/a 1ª  
Administrativo/a 2ª  
Administrativo/a 3ª

#### 4. Grupo profesional IV: Mantenimiento:

Lo forman aquellos que tienen como cometido fundamental el cuidado y mantenimiento de las instalaciones, servicios y equipos en general incluidos los informáticos, así como sus sistemas y aplicaciones, en tareas de reparación urgentes, revisión y ejecución de obras mecánicas, de construcción, carpintería, electricidad y cualesquiera otras análogas, así como de saneamiento, higiene y limpieza con empleo de máquinas o manual, decorativas, etc.

Está integrado por los siguientes niveles funcionales/retributivos:

- Jefe de mantenimiento
- Oficial 1ª
- Oficial 2ª
- Especialista
- Limpieza 1ª A
- Limpieza 1ª

Los niveles funcionales/retributivos enunciadas en los distintos grupos profesionales se cubrirán de acuerdo con las necesidades organizativas de la Empresa, sin que ello implique obligación de tenerlas todas cubiertas en la plantilla de personal.

A la entrada en vigor del presente convenio colectivo las personas trabajadoras serán reclasificadas en la nueva estructura de niveles correspondiente a la denominación equivalente que tenían en el convenio anterior como categorías profesionales, conservando así su nivel retributivo de tablas salariales con los incrementos pactados en el presente convenio colectivo para el año 2026.

#### Artículo 8.- Movilidad funcional

Se acuerda la polivalencia funcional dentro de cada Grupo profesional. La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, siendo total dentro de cada Grupo Profesional, a fin de permitir las sustituciones en casos de necesidad, dotando de esta manera a la estructura de la Empresa de una constante flexibilidad para satisfacer la debida atención y servicio al público y la promoción integral del personal propio, cuando corresponda.

La empresa promoverá una amplia y generalizada práctica de rotación por los diversos puestos de trabajo (polivalencia), y tareas complementarias entre departamentos y servicios (policompetencia), con el objetivo de favorecer el enriquecimiento profesional y personal de los trabajadores/as, teniendo en cuenta siempre las posibles limitaciones físicas, psíquicas y sensoriales de manera que se garantice la no discriminación y la igualdad de oportunidades.

Por ello, la realización de funciones distintas dentro de cada grupo o grupo profesional no supondrá cambio de nivel funcional/retributivo hasta que se consolide, en su caso, el ascenso por promoción.

La movilidad se podrá realizar por jornadas completas o como ayuda puntual a otro departamento. El personal que realice movilidad funcional, cuando desempeñe toda la jornada en el mismo departamento, se registrará por las normas y horarios que rijan en dicho departamento.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los trabajadores

#### Artículo 9.- Retribuciones.

## 1.- Pago de retribuciones

La nómina mensual se ingresará el día 10 de cada mes.

La paga extra de verano se cobrará del día 30 de junio al 15 de julio y la extra de Navidad se cobrará antes del 23 de diciembre.

**1.1. Salario base mensual y pagas extraordinarias:** Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo y jornada anual establecida sin atender a ninguna otra circunstancia, siendo para cada categoría la establecida en el Anexo I. Se abona en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias. Las extraordinarias, en proporción al tiempo trabajado durante el semestre precedente a su pago, se harán efectivas en el mes de julio la primera y en el mes de diciembre la segunda paga. El periodo de tiempo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas regulares no excederá de un mes.

**1.2. Plus de actividad:** Para los grupos profesionales de control y mantenimiento, en las categorías a las que se asigna y en la cuantía fijada en el Anexo I para cada una de ellas, se establece un complemento salarial que engloba cualesquiera conceptos retributivos. Este módulo se devengará por día efectivo de trabajo a jornada completa y se cobrará durante todos los permisos retribuidos. En las contrataciones a tiempo parcial su cuantía será proporcional a la jornada.

Durante el periodo vacacional, el personal perteneciente a los grupos profesionales a los que se les asigna este plus de actividad percibirá el promedio de lo abonado por este concepto retributivo en los tres meses naturales precedentes a la fecha de iniciación de las vacaciones.

**1.3. Plus de recaudación:** Constituye un complemento salarial de puesto de trabajo y lo devengará exclusivamente el personal adscrito al grupo profesional I.3., “máquinas” Su abono se halla vinculado a la suma de los ingresos netos mensuales de las máquinas instaladas, esto es, de los producidos por aportación exclusiva de los clientes, con deducción de los pagos de premios obtenidos, ya sean automáticos desde la máquina o manuales por su cuantía desde caja, y de las reposiciones de monedas que se realizan para mantener la máquina con efectivo suficiente para llevar a cabo dichos pagos, y en las siguientes cuantías mensuales:

Recaudación neta del mes entre	Plus
70.001 y 90.000 euros	60,00 €
90.001 y 110.000 euros	95,00 €
110.001 y 130.000 euros	130,00 €
130.001 y 150.000 euros	165,00 €
150.001 euros y superior	200,00 €

En situaciones de incapacidad temporal no se percibirá este plus ni se computará para el cálculo de la mejora del complemento de prestaciones por esta contingencia establecida en el artículo 12 del Convenio, salvo que la ausencia por este motivo sea inferior a siete (7) días laborales en cada mes natural de su devengo. Tampoco se hará efectivo este en aquellos meses en que se produzca cualquier ausencia no justificada o se cumpla sanción de suspensión de empleo y sueldo.

Para su actualización se aplicará el mismo criterio previsto en el apartado segundo del artículo noveno para la modificación de las cuantías, tanto de la recaudación neta del mes como de la cuantía del plus de recaudación.

**1.4. Plus de convenio:** Con el carácter de complemento por cantidad y calidad de trabajo se conviene este Plus Convenio, cuya cuantía será la que se señale para cada puesto de trabajo en la columna correspondiente del ANEXO I.

1.5. Se establecerá un plus de OCHENTA EUROS (80,00 €) para el personal que trabaje la noche del día 24 de diciembre (Nochebuena) y otro de CINCUENTA EUROS (50,00 €) para el personal que trabaje durante la noche del día 31 de diciembre (Nochevieja) y tenga que cenar en el Casino.

**1.6. Plus de responsabilidad por Funciones de Dirección de torneo.** Los trabajadores que, por designación de la empresa, ejerzan de forma temporal las funciones de **director de torneo**, percibiendo un **plus de responsabilidad** por un importe mensual bruto de 100 euros.

Dicho plus se abonará en la nómina del mes siguiente a la realización de las funciones, detallándose en un concepto salarial diferenciado, siempre que haya ejercido dicha función al menos en 3 jornadas dentro del mes anterior. En caso de ejercer tales funciones en un número de días inferior, devengará la parte proporcional al importe indicado en el párrafo anterior. No obstante, en el caso de que no se haya alcanzado el número de 3 jornadas dentro del mes anterior por un trabajador, la Empresa buscará facilitar que se complete el ciclo de 3 en el mes siguiente que permita el devengo del plus mensual completo. Tendrá carácter no absorbible y no consolidable, pues su devengo se produce exclusivamente por la realización de las referidas funciones de director de torneo en el mes correspondiente. Su devengo se producirá con efectos 1 de enero de 2026.

A efectos de devengo de este plus se entenderá por funciones de director de torneo aquellas que impliquen la organización, coordinación, supervisión y toma de decisiones necesarias para la correcta celebración del evento, según lo establecido en los protocolos internos de la empresa y de acuerdo con las indicaciones recibidas por la dirección.

## **2.- Incrementos salariales.**

Los salarios y remuneraciones extrasalariales correspondientes a cada Especialidad profesional quedan establecidos en las Tablas obrantes en los Anexos I y II y serán de aplicación, con carácter retroactivo, a partir del 1 de enero de 2026 aunque, únicamente, a los trabajadores con contrato en vigor con la empresa a la fecha de la firma del Convenio.

Los conceptos retributivos reflejados en el Anexo I se actualizarán durante la vigencia del convenio de acuerdo a los siguientes criterios:

Año 2026: Será de aplicación a cada especialidad profesional la tabla salarial que se adjunta como Anexo I.

Años 27, 28, 29 y 30: Actualización con el IPC interanual medio del año anterior. Este incremento será consolidable en dicho porcentaje hasta un máximo del 2,5%, o hasta un máximo del 3% si la evolución positiva de los ingresos anuales en la empresa en el ejercicio inmediatamente anterior respecto al precedente hubiera sido, en términos porcentuales, igual o superior al IPC considerado.

## **Artículo 10.- Remuneración extrasalarial.**

### **1. Quebranto de moneda.**

Las categorías del grupo profesional I de juego, especialidades de “Caja”, que se indican en apartado correspondiente del anexo II percibirán como quebranto de moneda la cantidad que para cada una de ellas se indica durante once (11) meses al año, por exclusión del tiempo de vacaciones, prorrateándose la cantidad anual resultante en las doce (12) mensualidades del año natural.

La regularización de los arqueos diarios se llevará a efecto con periodicidad mensual. El abono en su caso de las diferencias por defecto resultantes se deducirá de los salarios correspondientes al mismo mes.

## **Artículo 11.- Propinas.**

El Decreto 96/2002, de 18 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Casinos de Juego del Principado de Asturias establece en su artículo 46.4 que *“La sociedad titular del casino deberá comunicar a la Consejería competente en materia de casinos, juegos y apuestas los criterios de distribución del tronco de propinas y sus modificaciones. El tronco, destinado necesariamente a los trabajadores, estará constituido por la masa global de las propinas y su distribución será establecida de común acuerdo entre la sociedad titular y los representantes de los trabajadores”*.

Se entiende por “Tronco de Propinas”, la suma de las procedentes de los distintos juegos autorizados y practicados en las **Mesas**, junto a las admitidas en **Recepción, Caja y Máquinas**.

El “Tronco de propinas” será administrado con exclusividad por la Empresa, destinando el 50%, necesaria, exclusivamente y sin reserva alguna, al abono de los salarios del personal, cuotas de Seguridad Social, indemnizaciones y suplidos por gastos de los trabajadores y quebranto de moneda; el otro 50% se destinará a propinas en sentido estricto, esto es, con naturaleza no salarial, para quienes estén adscritos a las categorías del grupo profesional del Área de juego, cuya distribución se efectuará conforme a los criterios que se fijan en la tabla de puntos por categoría del Anexo II.

El devengo y reparto de las propinas se efectuará en proporción a los días efectivos de trabajo, de descanso reglamentarios, de vacaciones y permisos retribuidos.

La distribución de las propinas se llevará a cabo al final de cada año natural y el pago de las mismas se hará efectivo durante el primer trimestre del año siguiente a su devengo. No obstante lo anterior, la empresa abonará, a cargo de las mismas y sin perjuicio de la liquidación definitiva, un anticipo mensual a cada partícipe de 28,57 € por cada punto que le corresponda a su categoría profesional, conforme a la tabla del Anexo II. En el supuesto de que, al llevar a cabo la liquidación anual, el saldo fuese negativo para el trabajador, la diferencia será cubierta, como mejora voluntaria por la empresa, de modo que en ningún caso proceda el reintegro del exceso.

El personal que cese durante el transcurso del año natural y que por ello no permanezca en la plantilla de la Empresa a 31 de diciembre de cada año, no participará en la liquidación de esta distribución definitiva.

## **Artículo 12.- Mejora de prestaciones por incapacidad temporal.**

Durante el periodo de incapacidad temporal, con exclusión de su prórroga, en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional se complementará por la Empresa el subsidio correspondiente hasta el 100% de la base reguladora de la prestación del Sistema de Seguridad Social. En el caso de enfermedad común o accidente no laboral se complementará el subsidio del 4º al 20º día hasta alcanzar el 75% de la base reguladora. La participación en el reparto de las propinas se mantendrá durante el periodo de incapacidad temporal como si se permaneciera en activo.

## **Artículo 13.- Seguridad y salud laboral.**

La Empresa y sus trabajadores cumplirán las disposiciones que sobre Seguridad y Salud Laboral se fijan en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sus Reglamentos y demás normativa de carácter general.

El responsable de la sala principal de juego, en cada caso, vigilará el comportamiento inadecuado de los clientes hacia los trabajadores impidiendo faltas de respeto y amenazas a los mismos.

Los representantes de los trabajadores serán informados trimestralmente de las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas.

## Artículo 14.- Obligaciones y prohibiciones específicas de conducta e imagen.

Junto con los deberes básicos de cumplir con las obligaciones concretas del puesto de trabajo y las órdenes e instrucciones de la dirección en el ejercicio de sus facultades, de observar las medidas de seguridad e higiene y cuantas otras se deriven del contrato de trabajo con carácter general, se establecen las específicas correspondientes a la actividad propia del personal de casino de juego.

Si la empresa impusiera una uniformidad determinada, deberá dotar de uniformes a la plantilla anualmente salvo que estime que están en buenas condiciones los anteriores. En cualquier caso, la empresa suministrará una camisa al año.

### I.- Obligaciones.

1. Para una perfecta comprensión y consecuente actuación, todas las instrucciones y órdenes se efectuarán en español, a salvo evidentemente los términos específicos técnicos propios del juego procedentes de otros idiomas.
2. Cuando el personal de juego está en el salón, debe realizar “manos limpias” en todas aquellas ocasiones en que es necesario manifestar pulcritud en la actuación, tales como relevo en la mesa, cambio de dinero efectivo o fichas, arreglo del peinado o vestimenta, etcétera. Este movimiento consiste en juntar las palmas para exponerlas a su separación a la vista de todos.
3. En las mesas de juego, la postura de los empleados ha de ser correcta y erguida. Bajo ningún pretexto está permitido recostarse en las mesas.
4. Las apuestas anunciadas de palabra que no vayan acompañadas del depósito en la mesa del correspondiente valor necesario no serán aceptadas.
5. Todo el personal de juego tiene que poner especial atención a las posibles actuaciones fraudulentas de cualesquiera de los intervinientes en los juegos. Toda duda, sospecha o acción irregular que adviertan, ha de ser puesta de inmediato en conocimiento de la Dirección.
6. Los empleados deberán informar de inmediato a la Dirección de la presencia de cualquier familiar que acceda a la sala de juego. Éstos tienen terminantemente prohibido jugar y detenerse con los que mantienen vínculos familiares en las mesas en que se encuentren los empleados.
7. En las mesas de juego, y como norma de seguridad que ha de tenerse siempre presente, se vigilará de forma especial las asociaciones que pudiera haber entre clientes para sobrepasar el máximo estipulado para las apuestas. De todo ello se tendrá informada puntualmente a la Dirección de Juego.
8. No se puede pasar a las dependencias que no son propias del personal de juego si no es con el permiso expreso del responsable de la sala de juego.
9. Cuando se llame a un empleado a la sala de descanso para que se persone en la sala de juego, deberá hacerlo inmediatamente.
10. Las disputas, conflictos o desacuerdos personales que pudieran existir entre los empleados no se manifestarán nunca en la sala de juego, en la mesa o en la sala de descanso.
11. El personal debe presentarse al trabajo perfectamente aseado y con las uñas cuidadas y cortas y, en caso de estar pintadas, con un color natural y no decoradas. El personal ha de llevar el pelo arreglado y la barba arreglada.



12. Se mantendrá en todo momento una perfecta higiene corporal.
13. Las joyas serán discretas y sencillas y no se permiten relojes.
14. Los uniformes deberán estar limpios y en condiciones. Cualquier desperfecto, a causa de accidente, será comunicado a los responsables para su reparación.
15. El calzado, que ha de ser de color negro, estará limpios y bien cuidado.
16. Todos los empleados están obligados a someterse a registros sobre su persona, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio de la empresa y de los demás trabajadores, dentro del centro de trabajo y durante la jornada laboral, respetándose al máximo en su realización la dignidad e intimidad, y se efectuará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, si no existiera o no estuviera presente, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible, y de personal de control.

## II.- Prohibiciones.

A) A todo el personal perteneciente al grupo profesional de juego le está prohibido de manera específica lo siguiente:

1. Entrar o permanecer en las salas de juego fuera de sus horas de servicio, salvo con autorización de la dirección, excepto los representantes de los trabajadores.
2. Percibir participaciones porcentuales de los ingresos brutos del casino o de los beneficios de los juegos, sin perjuicio de lo dispuesto en la norma reguladora de las propinas.
3. Transportar fichas, placas o dinero durante su servicio en el interior del casino de forma diferente a la prevista en las normas de funcionamiento de los juegos, máquinas, caja y recepción o guardarlas de forma que su procedencia o utilización no pudieran ser justificadas.

Queda exceptuada de la prohibición anterior la posibilidad que tienen los trabajadores que acceden a la sala de juegos de portar dinero en metálico para satisfacer las necesidades personales de manutención.

B). Además, queda prohibido al personal de juegos y sus auxiliares, así como al de recepción, caja y seguridad:

1. Participar directamente o por medio de otra u otras personas en los juegos de azar que se practiquen en el casino.
2. Aceptar invitaciones o regalos por parte de los clientes. En el caso de que se insistiera en ofrecerlos, el empleado informará de inmediato a la Dirección de Juego.
3. Encomendar o solicitar recados o favores o relaciones de cualquier naturaleza a los clientes.
4. Ofrecer y conceder préstamos a los clientes.
5. Llevar dinero en efectivo u objetos personales de valor durante el periodo de prestación de servicios.
6. Usar prendas de vestir con bolsillos.
7. Dar la espalda a la mesa de juego o perderla de vista.



8. Entablar diálogo con los empleados de otras mesas o de otros departamentos durante el desarrollo de la jornada laboral, siempre que haya juego en la mesa.

9. Practicar con fichas o naipes en la mesa, cuando no haya juego.

10. No estando de servicio efectivo, permanecer fuera de las áreas destinadas al personal: comedor, vestuarios, sala de descanso, etc., con excepción de los miembros del Comité de Empresa en cumplimiento de las funciones que les son propias.

11. Permanecer en la sala de juego cuando sea relevado de la mesa, debiendo dirigirse de inmediato a las zonas asignada al personal fuera de servicio.

12. Permanecer en las dependencias del casino si no se está de servicio o con autorización.

13. Abandonar el puesto de trabajo sin autorización de un superior.

14. Entrar o salir de las dependencias del casino por puerta distinta a la asignada al personal.

Quedan exceptuados de la prohibición anterior los representantes de los trabajadores, que podrán entrar a la sala de juegos a través de cualquiera de las puertas de acceso a la misma.

15. Portar, fuera del recinto del casino, cualquier tipo de vestimenta o uniforme que le identifique con el mismo en lugares públicos.

16. Consumir bebidas alcohólicas durante el tiempo de servicio y de permanencia en el centro de trabajo.

17. Presentarse para la prestación de servicios o comenzar el trabajo con síntomas de embriaguez o manifestación de cualesquiera efectos propios de las drogas, sustancias estupefacientes o que modifiquen la conducta y el comportamiento psíquico en general.

18. Beber, fumar o mascar cualquier sustancia o producto, dentro de la sala de juego, durante el período de funcionamiento de ésta.

19. Realizar cambios en el tiempo previsto de prestación de servicios y descansos, como horarios, días libres, permisos, vacaciones, etcétera, con los otros empleados sin la oportuna autorización de sus superiores.

20. Incumplir o desatender cualquier orden dada por un superior en las horas de servicio, que debe ser seguida diligentemente siempre que no menoscabe la dignidad personal y laboral del trabajador en cuestión.

III.- El personal contratado laboral común incluido en el ámbito de aplicación de estas normas colectivas convencionales se obliga a guardar secreto sobre toda la información de la Empresa a la que tenga acceso, y en especial la relativa a personas físicas recogida en ficheros de datos personales, como cualquiera otra de la que tenga conocimiento en el medio laboral, obligación que se mantiene incluso tras la terminación del contrato por cualquier causa. Igualmente, a la no utilización de medios e instrumentos de trabajo con fines distintos a los rigurosamente profesionales, incluso fuera de la jornada de trabajo, estando los equipos, y en especial los informáticos, sujetos a revisión, inspección y control sin previo aviso, mediante auditorías internas que pueden realizarse en cualquier momento, día hábil o inhábil y sin necesidad de la presencia del usuario, en cuanto no se pueden tener depositados en sus archivos nada personal, no existiendo intimidad alguna en los equipos que son propiedad de la Empresa, de forma que los correos electrónicos y cualquier clase de comunicación telemática por "Internet" o por red interna privada con tecnología "Intranet" o semejante, son propiedad exclusiva de la empleadora, y están sujetos a examen y revisión, de tal modo que toda la información almacenada en los sistemas o que se sirva de ellos es propiedad de la Empresa, que se reserva el derecho a examinarla sin limitación alguna, incluyendo la cuentas de correo electrónico, cuyo uso ha de ser siempre



profesional y no de carácter personal, debiendo todos quienes tienen acceso a datos de este carácter conocer y seguir rigurosamente las medidas de seguridad y procedimientos por los que se rijan las funciones que desarrollan como usuarios de tales medios.

## **Artículo 15.- Régimen disciplinario.**

Las faltas cometidas por los trabajadores de la Empresa se clasificarán en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en las normas siguientes:

### **I.- Faltas leves.**

1. Hasta tres faltas de puntualidad durante treinta (30) días naturales, sin que exista causa justificada, y hasta un máximo de treinta (30) minutos de retraso total en dicho periodo, o bien una sola cuando el retraso exceda de treinta (30) minutos, salvo que de ese incumplimiento deriven perjuicios para el trabajo encomendado o la empresa, en cuyo caso se calificará como grave o muy grave, según la trascendencia.
2. La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de treinta (30) naturales.
3. La no comunicación con la antelación de ocho (8) horas de su falta al puesto de trabajo por causa justificada, a no ser que se acredite la imposibilidad de efectuarlo sin necesidad de requerimiento por parte de la dirección de la empresa.
4. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causara perjuicio a la normal actividad del casino o a los compañeros, o fuese causa de accidente, este incumplimiento se calificará de grave o muy grave, atendiendo a su trascendencia.
5. Falta manifiesta de aseo, higiene y limpieza personal.
6. La desatención y la falta de corrección en el trato con el público, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
7. Descuidos en la conservación del material.
8. No comunicar a la dirección de la empresa los cambios de domicilio.
9. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias del casino o durante actos de servicio. Si se produjeran con escándalo manifiesto o en presencia de personas ajenas a la empresa, se calificarán de incumplimientos graves o muy graves, atendiendo a sus circunstancias.
10. No prestar la atención debida al trabajo encomendado y la negligencia o desidia en el cumplimiento de las obligaciones laborales que afecte a la buena marcha del servicio. En caso de que ocasionara perjuicio a la empresa se considerará falta grave.
11. El retraso en la entrega de los partes médicos de baja, de confirmación y de alta en incapacidad temporal, salvo que se justifique la imposibilidad de haberlo efectuado. El plazo de entrega de los partes médicos de baja y de confirmación es de tres (3) días desde su expedición, sin perjuicio de la obligación del trabajador de comunicar su ausencia a la mayor brevedad por cualquier medio, con el fin de suplirla y evitar deficiencias en la organización del trabajo. El parte médico de alta se ha de presentar dentro de las 24 horas siguientes a su emisión.
12. No dar inmediato aviso de los desperfectos, averías o anomalías en general observadas en las máquinas, aparatos, equipos o materiales a su cargo.



## II.- Faltas graves.

1. Más de tres (3) y menos de siete (7) faltas de puntualidad en el transcurso de treinta (30) días naturales y sin causa justificada. Más de treinta (30) minutos de retraso total en treinta (30) días naturales. Cuando tuviese que relevar a un compañero bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como grave, en cuanto ocasiona evidente trastorno en el servicio.
2. Las discusiones en la sala de las que sea responsable el trabajador y que repercutan en la marcha del servicio.
3. La falta injustificada al trabajo durante dos días seguidos o tres alternos en un periodo de treinta días naturales.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. Mirar o revolver armarios, ropas o cualesquiera objetos personales de sus compañeros, sin la debida autorización.
6. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la Empresa, se calificará el incumplimiento como falta muy grave.
7. La imprudencia o negligencia en el trabajo, siempre que de la misma no se derivasen perjuicios graves a la empresa, en cuyo caso constituiría una infracción muy grave.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando ello perjudique gravemente la imagen de la empresa.
9. La reincidencia en más de tres (3) faltas leves, dentro de un semestre, cuando éstas hayan sido sancionadas, aunque sean de distinta índole.
10. Falta de aseo y limpieza personal, cuando previamente hubiere mediado advertencia de la empresa.
11. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
12. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, se calificará de muy grave.
13. Simular la presencia de otro empleado. Si el hecho volviera a repetirse, se considerará falta muy grave.
14. La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidentes para el empleado o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerado este incumplimiento como muy grave.
15. Realizar, sin el oportuno permiso, actividades distintas a las expresamente encomendadas durante la jornada laboral, así como emplear para usos propios particulares las instalaciones, el material, equipos o herramientas de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
16. La embriaguez o el consumo de drogas o sustancias psicotrópicas fuera del trabajo o actos de servicio, si ocasiona escándalo, tuviera trascendencia social o perjudicara manifiestamente la imagen de la empresa.
17. No comunicar a la Dirección la realización de actividades profesionales remuneradas susceptibles de afectar al sistema o cuantía de la cotización a la Seguridad Social.
18. Pedir permisos o licencias, aunque no fueran remuneradas (días libres, vacaciones, etc.), alegando causas inexistentes o falsas.



19. La negativa al reconocimiento médico por los servicios médicos de la empresa o los designados por ésta, por razones preventivas o de seguridad y salud, previo informe de los representantes de los trabajadores, si su estado físico o psíquico pudiera constituir un peligro para él mismo, para los demás compañeros o para otras personas relacionadas con la actividad empresarial, o cuando así lo establezca una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos, e igualmente si se trate de verificar el estado de enfermedad o accidente que sea alegado para justificar faltas de asistencia al trabajo, como también para el percibo de las mejoras de prestaciones debidas a incapacidad temporal.

20. La reiteración de faltas leves o cuando en las de esta gravedad medie mala fe manifiesta.

### III.- Faltas muy graves.

1. El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o vulneración de las prohibiciones contenidas en las normas específicas de conducta e imagen de la precedente cláusula séptima, salvo que se encuentren tipificadas como faltas leves o graves en este régimen disciplinario.

2. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y disposiciones de desarrollo.

3. La embriaguez y el consumo de drogas o sustancias psicotrópicas en las dependencias de la empresa o vistiendo el uniforme del casino. Asimismo, la venta o distribución de drogas, fármacos prohibidos o sustancias que modifiquen la conducta y el comportamiento psíquico en general, dentro o fuera de las dependencias de la empresa, así como asistir al trabajo bajo su influencia.

4. Más de siete (7) faltas de puntualidad en noventa (90) días naturales sucesivos, sin que exista causa justificada.

5. Faltar tres (3) días sucesivos al trabajo sin justificación.

6. La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando se cause perjuicio grave a la empresa.

7. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

8. El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores o a la Empresa, dentro de la sala o fuera de ella. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto durante el desarrollo de las partidas como al finalizar estas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio propio o de terceros, o simplemente causar perjuicio a la empresa.

9. La simulación de enfermedad o accidente en justificación de ausencias por incapacidad temporal y su prórroga y la realización de trabajos por cuenta propia o ajena, ya sean retribuidos o no, durante la permanencia en dicha contingencia protegida.

10. Inutilizar o causar destrozos o desperfectos en instalaciones, máquinas, herramientas, útiles, aparatos, equipos, enseres, edificios o departamentos de la Empresa, ya sea maliciosa o negligentemente.

11. El incumplimiento de las disposiciones administrativas que regulan la ordenación de juegos y apuestas y demás normas reglamentarias de casinos de juego vigentes.

12. Revelar a terceros datos de reserva obligada, referidos a la empresa, al propio casino o a sus clientes.

13. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Casino y de las comunicaciones.

14. El incumplimiento por el empleado de cualquiera de las obligaciones de la normativa de protección de datos o prevención del blanqueo de capitales cuyo cumplimiento le incumba.
15. Malos tratos de palabra u obra y falta grave de respeto y consideración con el público y con los compañeros de trabajo, superiores o subordinados.
16. El lenguaje y los términos descomedidos, descorteses, groseros, soeces o de contenidos sexistas o xenófobos, expresados en presencia de superiores, compañeros o clientes.
17. No acudir a la posición asignada en sala por un Jefe de Sector en el tiempo establecido.
18. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo que repercuta en la normal marcha del mismo.
19. El abuso de autoridad cometido por quien desempeña función de mando respecto de los subordinados y los acosos laboral y sexual de superiores y compañeros.
20. Revelar o comentar tanto a personas ajenas a la empresa como a compañeros de trabajo datos personales de clientes y pérdidas o ganancias en el juego, tanto dentro como fuera de las dependencias de la empresa.
21. La indisciplina en el trabajo o la desobediencia reiterada a sus superiores.
22. El uso o consumo fraudulento de productos de propiedad del casino o complicidad en el mismo.
23. La condena por delito doloso contra la propiedad cometido fuera de las dependencias de la empresa, o por cualquiera otra infracción penal que por su trascendencia implique para éste la pérdida de confianza respecto de su autor y, en todo caso, la impuesta en sentencia firme de más de un año de duración.
24. La reincidencia en falta grave, dentro de noventa (90) días naturales, siempre que la precedente haya sido objeto de sanción.

#### **IV. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.**

Se considerarán justificadas en todo caso cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicio de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

#### **V. Sanciones.**

A los tipificados incumplimientos laborales serán de aplicación las siguientes sanciones, requiriendo la notificación escrita al trabajador las graves y muy graves, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

##### **1. Falta leve.**

Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

##### **2. Falta grave.**

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días, inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a la especialidad superior.



### 3. Falta muy grave.

Suspensión de empleo y sueldo de treinta a noventa días, inhabilitación por dos años para el ascenso a la categoría superior y despido.

### VI. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la Dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

VII. La constancia en los expedientes personales de las sanciones impuestas quedarán sin efecto al cumplirse sesenta (60) días desde el cumplimiento de las leves, a los ciento ochenta días (180) las graves y al año las muy graves. La reiteración, no obstante, producirá en todo caso los efectos agravatorios previstos en este régimen disciplinario

### Artículo 16. Vinculación al conjunto de lo pactado, absorción y compensación.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que en el supuesto que la jurisdicción laboral competente, en el ejercicio de sus facultades, dejara sin efecto alguna de sus cláusulas, ambas partes negociadoras estudiarán el punto o puntos afectados por esa decisión hasta presentar una nueva propuesta que alcance la aprobación de ambas partes.

2. Operará la absorción y compensación sobre cualesquiera retribuciones salariales que en su conjunto y en cómputo anual, cualquiera que sea su denominación y naturaleza, superen a los del presente Convenio y vengán siendo percibidas o se establezcan individualmente con posterioridad a su vigencia.

3. Los salarios convenidos han sido fijados atendiendo a que necesariamente, dada la naturaleza de la actividad empresarial, todos los empleados han de prestar servicios en algún tiempo de trabajo, conforme al régimen horario señalado, después de las diez de la noche. En consecuencia, no se ha establecido diferenciadamente una retribución complementaria específica, al hallarse contemplado el trabajo nocturno por su habitualidad en la determinación del salario base, retribuyendo con esa inclusión las horas trabajadas durante el período legalmente calificado de nocturno.

### Artículo 17. Determinación de las partes que conciertan el presente convenio colectivo y Comisión Paritaria.

#### Partes negociadoras y firmantes del presente convenio colectivo.

El presente convenio colectivo se concierta entre, de una parte, la empresa **CASINO BAHÍA DE GIJÓN, S.A.U.**, y de otra, la representación legal de las personas trabajadoras, integrada por la totalidad de sus miembros (3 delegados de personal), legitimados conforme a la legislación vigente, reconociéndose mutuamente legitimación y capacidad suficiente para la negociación y firma del presente convenio colectivo.

#### Comisión Paritaria.

1. **Constitución y facultades.** Se instituye la preceptiva Comisión Paritaria como órgano de administración e interpretación del Convenio en su aplicación y adaptación a la realidad que regula.

Ninguna de las partes podrá plantear conflicto colectivo sobre interpretación de las normas pactadas sin someter previamente la cuestión suscitada a la Comisión; el agotamiento de su intervención tiene por ello carácter preprocesal ineludible al ejercicio de las acciones de esta naturaleza.

**2. Composición.** La Comisión estará compuesta por cuatro (4) miembros, dos (2) designados al efecto y en cada ocasión por los representantes de los trabajadores de entre sus propios integrantes, y los otros dos por la Dirección de la empresa.

**3. Reuniones y resoluciones.** Se reunirá a instancias de la Dirección de la empleadora o de los representantes de los trabajadores, con preaviso escrito mínimo de siete (7) días naturales, en el que se incluya el orden del día con las cuestiones sobre las que se pretenda tratar, deliberar y resolver, así como el nombre de los que hubieran sido designados por la parte promotora de la reunión para constituir el órgano paritario.

Los acuerdos se adoptarán válidamente por mayoría simple de los asistentes, levantándose acta de las reuniones por quien sea designado en el acto para desempeñar las funciones de secretario y en la que, además de reseñar las circunstancias comunes a tales documentos, se expresará el contenido preciso de los acuerdos adoptados, los cuales tendrán carácter vinculante para las partes integrándose en el contenido normativo u obligacional del Convenio; o los desacuerdos, recogiendo en este supuesto los dispares criterios de las partes intervinientes en el acto, quedando expedita la vía al planteamiento de conflicto colectivo, en su caso, sin perjuicio de lo indicado en el párrafo siguiente. Se expedirá por quien actúe de secretario sendas copias certificadas del acta de cada reunión para su entrega a la representación de los trabajadores y a la Dirección de la empresa.

**4. Sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos.** Conforme a lo prevenido en el artículo 85.3 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se someterán al sistema no judicial de solución de conflictos establecido mediante acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico en el Principado de Asturias, actualmente ante el *Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)*.

#### **Artículo 18. Procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo (artículo 82.3 ET).**

En relación con la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de discrepancia durante el período de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales establecidos en el ámbito del Principado de Asturias, en particular al **Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)**, conforme a los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico vigentes.

El sometimiento a dichos procedimientos tendrá carácter previo a la vía judicial y se realizará en los términos y condiciones establecidos en la normativa aplicable y en los acuerdos interprofesionales correspondientes de aplicación en el ámbito del Principado de Asturias.

**Anexo I - TABLAS 2026**

**Grupo Profesional I: Área de Juego**

ESPECIALIDADES	2026		
	Salario Base (12 pagas)	Plus Convenio (x12)	Paga Extra (x2)
<b>Juego</b>			
Jefatura de Sala	2043,36	67,79	2043,36
Jefatura de Sector	1857,60	67,79	1857,60
Jefatura de de Mesa 1ª	1706,29	67,79	1706,29
Jefatura de Mesa 2ª	1625,04	67,79	1625,04
Crupier de 1ª A plus	1557,56	67,79	1557,56
Crupier de 1ª A	1415,97	67,79	1415,97
Crupier de 1ª	1243,81	67,79	1243,81
Crupier de 2ª A	1195,48	67,79	1195,48
Crupier de 2ª	1138,55	67,79	1138,55
Crupier de 3ª	1000,34	67,79	1000,34
<b>Caja</b>			
Jefatura de caja	1500,04	67,79	1500,04
Cajero/a de 1ª A	1262,95	67,79	1262,95
Cajero/a de 1ª	1148,13	67,79	1148,13
Cajero/a de 2ª	1050,98	67,79	1050,98
Cajero/a de 3ª	923,39	67,79	923,39
<b>Máquinas</b>			
Jefatura de máquinas	1148,13	67,79	1148,13
Operador/a de máquinas de 1ª A	1103,52	67,79	1103,52
Operador/a de máquinas 1ª	1050,98	67,79	1050,98
Operador/a de máquinas	923,39	67,79	923,39
<b>Recepción</b>			
Jefatura de recepción	1199,53	67,79	1199,53
Recepcionista de 1ª A	1154,93	67,79	1154,93
Recepcionista de 1ª	1102,38	67,79	1102,38

**Grupo Profesional II: Control**

ESPECIALIDADES	2026			
	Salario Base (12 pagas)	Plus Convenio (x12)	Paga Extra (x2)	Plus actividad (día)
Agente de sala 1ª	1.052,45	67,79	1.052,45	40,59
Agente de sala 2ª	963,39	67,79	963,39	34,23
Agente de 3ª	846,46	67,79	846,46	27,87
Controlador/a de 1ª	937,88	67,79	937,88	27,87
Controlador/a de 2ª	890,98	67,79	890,98	24,70
Controlador/a de 3ª	854,13	67,79	854,13	21,53

**Grupo Profesional III: Administración**

ESPECIALIDADES	2026	
	Salario Base (12 pagas)	Paga Extra (x2)
Jefatura Administración	1.976,17	1.976,17
Administrativo/a 1ª A	1.813,11	1.813,11
Administrativo/a 1ª	1.650,05	1.650,05
Administrativo/a 2ª	1.589,67	1.589,67
Administrativo/a 3ª	1.447,40	1.447,40

**Grupo Profesional IV: Mantenimiento**

ESPECIALIDADES	2026			
	Salario Base (12 pagas)	Plus Convenio (x12)	Paga Extra (x2)	Plus actividad (día)
Jefatura mantenimiento	1.467,00	67,79	1.467,00	22,66
Oficial 1ª	1.237,94	67,79	1.237,94	18,82
Oficial 2ª	1.211,92	67,79	1.211,92	15,86
Especialista	1.188,17	67,79	1.188,17	13,22
Limpiador/a de 1ª A	1.188,17	67,79	1.188,17	0,00
Limpiador/a de 1ª	1.172,08	67,79	1.172,08	0,00

## ANEXO II Otros conceptos

### Grupo Profesional I: Área de Juego

Especialidad profesional	2026			
	Puntos reparto prop. + complemento (art. 11)	Importe garantizado mensual propinas + complemento (artículo 11)	Quebranto de moneda	Plus Recaudación

#### Juego

Jefatura de Sala	20	571,40
Jefatura de Sector	20	571,40
Jefatura de de Mesa 1ª	18	514,26
Jefatura de Mesa 2ª	16	457,12
Crupier de 1ª A plus	15	428,55
Crupier de 1ª A	14	399,98
Crupier de 1ª	14	399,98
Crupier de 2ª A	13	371,41
Crupier de 2ª	12	342,84
Crupier de 3ª	10	285,70

#### Caja

Jefatura de caja	20	571,40	65,80
Cajero/a de 1ª A	16	457,12	65,80
Cajero/a de 1ª	14	399,98	65,80
Cajero/a de 2ª	10	285,70	65,80
Cajero/a de 3ª	8	228,56	65,80

#### Máquinas

Jefatura de máquinas	12	342,84
Operador/a de máquinas de 1ª A	11	314,27
Operador/a de máquinas 1ª	10	285,70
Operador/a de máquinas	8	228,56

art. 9.1.3  
art. 9.1.3  
art. 9.1.3  
art. 9.1.3

#### Recepción

Jefatura de recepción	12	342,84
Recepcionista de 1ª A	11	314,27
Recepcionista de 1ª	10	285,70