I. Comunidad Autónoma

3. Otras Disposiciones

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

5408 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Origen Murcia, S.A. (antes Casino Rincón de Pepe, S.A).

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 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 y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

Resuelvo:

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0129/2026; denominado Origen Murcia, S.A., (antes Casino Rincón de Pepe S.A); código de convenio n.º 30002572012000; ámbito Empresa; suscrito con fecha 22/06/2026 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 26 de octubre de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

Texto articulado del convenio colectivo de empresa Origen Murcia, S.A.

Conforme el artículo 85.3 del Estatuto de los Personas trabajadoras, la partes que conciertan este convenio de empresa con los miembros del Comité de Empresa de Origen Murcia, del centro Casino Rincón de Pepe y los representantes de la empresa con capacidad para ello, que a continuación se describen:

- Por parte de la Empresa:

D. Félix Manuel Alarcón Castillo (representante de la empresa). Director RRHH

D. Pablo López Romero (representante de la empresa). Director Casino

Dña. Sandra Mayoral de La Cruz (representante de la empresa) RRHH

D. Pablo Caravaca Vivancos (representante de la empresa) RRHH

D. Carlos de Quinta Bover (representante de la empresa) RRHH

- Por parte de los Personas trabajadoras:

Dña. Beatriz Valverde Barquero (miembro Comité de Empresa)

Dña. Lidia Moya López (miembro Comité de Empresa)

D. Diego Monsalve Guirao (miembro Comité de Empresa)

D. Cristian Alcaraz Gómez (miembro Comité de Empresa)

D. Michael Olatayo Opeyemi Ajayi (miembro Comité de Empresa)

Dña. Marina Montesinos Martínez (Asesora sindical UGT)

Dña. Ana Gema Crespo Carretero (Asesora Fetico).

Artículo 1.- Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo regirá en el centro de trabajo de la empresa Origen Murcia S.A., antes Casino Rincón de Pepe, S.A. exclusivamente en la actividad de Casino de juego presencial, sito en calle Avda. Juan De Borbón o donde en cada momento ejerza su actividad.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Este convenio afectará a todo el personal, en régimen de contrato de trabajo, que preste sus servicios en la empresa Origen Murcia S.A., antes Casino Rincón de Pepe, S.A, exclusivamente en la parte de juego presencial, denominándose este como el que se desarrolla de forma física en un mismo espacio, compartido por los participantes sin necesidad de intermediarios digitales o conexiones a través de internet.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de 3 años, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2028.

Artículo 4.- Denuncia.

Extinguido el plazo de vigencia del convenio, se entenderá prorrogado por periodos anuales siempre que las partes no procedan a su denuncia.

La denuncia del convenio habrá de formularse por cualquiera de las partes con tres meses de antelación al vencimiento del mismo o al de cualquiera de sus prorrogas. Una copia del escrito de denuncia se depositará a la Autoridad Laboral a efectos de registro.

En caso de denuncia y transcurrido un año desde la misma, las partes si no han acordado un nuevo convenio deberán someterse a un procedimiento de mediación.

Artículo 5.- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que puedan surgir en el periodo de consultas con los representantes de las personas trabajadoras, en los términos del Art. 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de un convenio, a la Comisión paritaria del mismo.

Ante la discrepancia en el seno de la Comisión paritaria, su sometimiento al III Acuerdo sobre la solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia, como forma de resolver las discrepancias al respecto.

Artículo 6.- Compensación, absorción y garantías personales.

Se mantendrán las condiciones económicas más beneficiosas que, como garantía "ad personam" que en cómputo global y anual superen las condiciones pactadas en el presente convenio. Las mismas absorben los incrementos que se produzcan durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación lo serán conjunta y globalmente.

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La empresa establecerá el sistema de organización y dirección del trabajo, así como los puestos y turnos de trabajo siempre que se respeten las normas legales vigentes y lo establecido en este convenio. Para establecer lo estipulado en este artículo, la empresa deberá informar al comité de empresa para su conocimiento.

Artículo 9.- Contrato a tiempo parcial indefinido. Horas complementarias.

De conformidad con el artículo 12 del texto refundido del estatuto de las personas trabajadoras, la empresa y el trabajador podrán acordar la realización de horas complementarias en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias objeto del contrato.

Artículo 10.- Periodos de prueba y cese.

Se concertará por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración siguientes:

Todo el personal de la empresa: seis meses.

Para el personal que promocione a instancia de la empresa, se someterá siempre sin necesidad de pacto escrito a un período de prueba igual que el de personal de nuevo ingreso, si en el transcurso de dicho período el trabajador se mostrase inadecuado para el desarrollo de las nuevas funciones, se le devolverá a origen con sus condiciones anteriores, sin que de ello pueda derivarse reclamación alguna.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo de este siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 11.- Definición de grupos profesionales y funciones.

Los grupos profesionales y puestos de trabajo que se relacionan y describen son meramente enunciativos. Por ello no cabe pretender ni presuponer que en el casino existan todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados

se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, ya que la estructura real de la plantilla del casino vendrá determinada por la dirección, en función de las necesidades de funcionamiento de cada momento.

La empresa, dentro de su poder de organización, podrá fijar éstos u otros puestos o unir sus funciones. Si fuera necesaria la creación de puestos que no estuvieran en la relación siguiente, la empresa le aplicara SMI o acuerdo entre las partes y estatuto de las personas trabajadoras, hasta pactar en comisión paritaria, su integración en el grupo profesional y área, más adecuado a sus funciones, o la creación de otro grupo profesional o área, si hiciera falta.

La empresa podrá requerir a la persona trabajadora la realización de todas o de parte de las funciones correspondientes al área funcional que corresponda y grupo profesional asignado e, independientemente de que correspondan a puestos diferentes de los contenidos en este artículo. Todas las personas trabajadoras tendrán formación a tal efecto.

La dirección de la empresa elaborará planes de formación con el fin de facilitar la continua capacitación del personal en sus respectivos cometidos profesionales, para cuyo desarrollo se contará con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

La formación del personal se efectuará a través de personal contratado por la empresa para tal efecto, por personas trabajadoras de la misma empresa o por cualquier otra empresa u organismo que se contrate.

La empresa se comprometerá, una vez al año, a impartir formaciones de cada uno de los juegos existentes en el Casino al personal interno.

La formación podrá ser dentro o fuera del centro de trabajo y de la jornada laboral. En caso de que sea fuera de la jornada laboral, se considerará tiempo efectivo de trabajo.

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio quedan clasificadas en los siguientes puestos y grupos profesionales, que agrupan las funciones y contenido general de la prestación, aptitudes profesionales y titulaciones, e incluyen distintas áreas.

La persona trabajadora realizará de manera principal la función de su área funcional juego u hostelería o servicios auxiliares, en el técnico de atención al cliente, pudiendo ser requerido en otra área funcional por necesidad del servicio, de manera excepcional.

	Área funcional atención al cliente	
	Juego	Hostelería y Servicios Auxiliares
Grupo profesional responsables	Supervisor juego	
Grupo profesional técnicos	Técnico de Juego de 1.ª	Técnico de hostelería
	Técnico de juego	Técnico Atención Al cliente. Técnico de mantenimiento
Grupo auxiliares	Técnico de juego en formación.	Ayudante de hostelería Técnico Atención de cliente en formación

Si fuera necesaria la creación de puestos que no estuvieran en dicha relación, la empresa lo integrará en el grupo profesional más adecuado a sus funciones. El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación dentro de cada grupo profesional a un nivel será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, y complejidad.

Los distintos grupos se rigen por los criterios que a continuación se indican:

I. Grupo auxiliares.

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a graduado escolar o formación profesional grado medio.

En el caso de los técnicos de juego en formación, tras adquirir todos los juegos que estén activos en el casino, se pasará al grupo profesional de técnicos. Siendo necesario tener todos los juegos antes de los 2 años. En el caso de los técnicos de atención al cliente pasarán a los 2 años siempre que tengan un grado de autonomía suficiente y no hayan tenido quejas o incidencias de clientes por encima de la media.

II. Grupo profesional técnicos.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otras personas trabajadoras.

Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato unificado polivalente o formación profesional grado superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

III. Grupo profesional responsables.

Tareas de responsabilidad de mando, que tienen un contenido alto de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica alta con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a bachillerato unificado polivalente o formación profesional grado superior, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Para pasar de técnico de Juego a Técnico de Juego de 1.ª se establece un sistema de carácter objetivo tomando como referencia las siguientes:

a) Dominar todos los juegos y competencias o departamentos, siendo capaz de resolver incidencias y tareas de cierta complejidad, con total autonomía y sin supervisión.

b) Realizar de hecho esas funciones en todas las competencias y juegos dentro del departamento.

c) Experiencia y conocimiento del puesto de trabajo mínimo de 1 año dentro de la empresa.

d) Actitud en el trabajo, con clientes, compañeros, consecución de propina.

e) Historial profesional

f) evaluación del equipo directivo o de un Representante del Comité de Dirección para determinar sus conocimientos, Realizando un informe detallado de sus competencias.

En relación con estos ascensos los representantes legales serán informados sobre el proceso de selección, resultado de las pruebas y aplicación correcta.

Área funcional atención al cliente personal de juego y hostelería

1. Juego:

Supervisor juego.

Es la persona responsable ante la dirección de la organización y control general del desarrollo de las áreas asignadas de juego, supervisando el correcto funcionamiento de todas las áreas de juego y competencias (máquinas, recepción y caja), así como del cumplimiento en las mismas de las normas legales y reglamentarias y del funcionamiento interno.

Técnico de juego de 1.ª

Es el técnico de juego que además de conocer todos los juegos y Competencias de su departamento (máquinas, recepción y Caja), los domina y tiene la capacidad de desempeñar todos los juegos y competencias con total autonomía y sin necesidad de supervisión y que desarrolle de hecho estas funciones, con total polivalencia.

Técnico de juego.

Es el profesional encargado del pago, atención y servicio a clientes en la sala.

Son los encargados, asimismo, de cumplir con la operativa de la sala de máquinas, de facilitar la información sobre mecánica de los juegos, así como de mantenimiento menor y limpieza de las máquinas instaladas en el casino, y atención al cliente. También podrán encargarse del recuento de recaudación de máquinas.

Responsable ante la dirección y/o los supervisores de juego, de realizar y en su caso, controlar las operaciones, sólo o en equipo, con los elementos de juego necesarios, para que la partida o partidas empiecen, se desarrollen y finalicen de acuerdo con las normas o manuales de procedimiento y la legislación vigente, asegurando en todo momento el mejor trato al cliente y la máxima eficiencia y seguridad.

Técnico de juego en formación. Es el profesional, que ha superado la escuela de técnico de juego, pero que todavía no está capacitado para responsabilizarse y controlar perfectamente los juegos.

2. Hostelería y Servicios Auxiliares.

Técnico de hostelería: será su misión la de atender al público tanto en la barra como en la sala, estando obligado a efectuar cuantas ordenes reciba relativas al servicio de clientes o dirección, así como de la limpieza de barra y mesas.

Ayudante de hostelería: su misión será de ayuda y apoyo al técnico de hostelería en sus funciones, atendiendo sus instrucciones.

Técnico de Atención al Cliente: Su misión será la de atender al público en el servicio de admisión, cumpliendo con la legislación de juego, con total autonomía y con capacidad suficiente para explicar todos los juegos y resolver incidencias de admisión Tendrán Movilidad funcional y polivalencia en los departamentos de casino pudiendo hacer turnos completos en función de las necesidades de la empresa. Para ello el personal recibirá una formación en el área de máquinas y

apuestas deportivas. Además de esto, podrán tener movilidad funcional según necesidades de complejo en el resto de las instalaciones.

Técnico de Atención al cliente en formación: Su misión será la de atender al público en el servicio de admisión, cumpliendo con la legislación de juego. Tendrán Movilidad funcional y polivalencia en los departamentos de casino pudiendo hacer turnos completos en función de las necesidades de la empresa. Para ello el personal recibirá una formación en el área de máquinas y apuestas deportivas. Además de esto, podrán tener movilidad funcional según necesidades de complejo en el resto de las instalaciones.

Técnico de Mantenimiento: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional se encargan de la realización de las tareas de mantenimiento de las instalaciones, equipos y maquinaria del casino.

Artículo 12.- Movilidad funcional.

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, 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 movilidad se podrá realizar por jornadas completas o como ayuda puntual a otro departamento.

La movilidad funcional en el área funcional será total, lo que requiere de la polivalencia del personal, la empresa dotará de formación a las personas trabajadoras especialmente en el grupo de atención al cliente, para que la movilidad sea total dentro del centro de trabajo.

Artículo 13.- Jornada y horario

Se establece una jornada anual de 1.792 horas para todo el personal tanto de Casino como de Ruleta en vivo. La jornada semanal será de 40 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, siendo revisable mensualmente a través de la comisión paritaria y, dadas las especiales características que concurren en la actividad, se pacta un horario flexible que no podrá sobrepasar de 10 horas diarias. La jornada laboral se realizará de manera ininterrumpida.

Salvo voluntariedad de la persona trabajadora, las jornadas por debajo de 6 horas diarias, deberán pactarse con la empresa.

Los horarios de trabajo podrán ser objeto de ajustes puntuales cuando concurran circunstancias sobrevenidas, tales como la sustitución de personas ausentes, situaciones de incapacidad temporal, incidencias imprevistas o necesidades urgentes de cobertura del servicio.

Estos ajustes deberán respetar en todo caso la jornada máxima, los descansos legalmente establecidos, la conciliación de la vida personal y familiar y los derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras. Se comunicarán a las personas afectadas con la máxima antelación que permitan las circunstancias concurrentes.

Cuando la medida proyectada tenga carácter sustancial y afecte a la jornada de trabajo, al horario, a la distribución del tiempo de trabajo o al régimen de turnos, la empresa deberá acudir al procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o al procedimiento legal que resulte aplicable.

La presente disposición no atribuye a la empresa una facultad general de modificación unilateral de condiciones sustanciales de trabajo ni sustituye los procedimientos legalmente previstos.

Se acuerda la posibilidad de que la empresa pueda establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo durante todo el año, debiendo preavisar a los trabajadores afectados con una antelación mínima de 7 días.

Con cadencia que marque la rota consensuada en principio en un sistema 4x2 para el personal de juego de Casino presencial, e inicialmente con una periodicidad anual (pudiéndose modificar a bisemanal, trisemanal, cuatrisemanal previa notificación a la RLT), se comunicará a los empleados el horario previsto para cada período, que tendrá carácter previo y se notificará como mínimo con dos semanas de antelación. En dicho horario se indicarán los días en que cada empleado deba prestar servicios, así como los turnos asignados. La circunstancia de que el horario previsto asignado a algún empleado no alcance el total de horas que le sería exigible en dicho período, no implicará renuncia del casino a exigir dicha jornada completa en los futuros horarios previstos ni supondrá el derecho del empleado a ver disminuida su jornada total en el futuro.

Para posibilitar el descanso del personal en sábados, domingos y festivos, se efectuará unos turnos de rotación lo más equitativos posible.

Para el personal de juego con el objetivo de poder tener un desempeño correcto en su trabajo, en función de la carga de trabajo, se le podrá dar los descansos necesarios para la correcta operativa.

Artículo 14.- Vacaciones y fiestas abonables y no recuperables.

1. Dada la especial naturaleza del trabajo, el centro estará abierto los 365 días del año. Se establece un periodo anual de vacaciones de treinta días naturales, que deberán planificarse obligatoriamente dentro del año natural correspondiente.

El trabajador tiene derecho a disfrutar de las vacaciones en período distinto al que se hubiera fijado en el calendario de la empresa, cuando coincida en el tiempo con alguna de las siguientes circunstancias:

Una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural y un período de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

Las personas trabajadoras podrán disfrutarlas, incluso, en el año siguiente cuando por expiración del año natural no las haya podido disfrutar antes, por encontrarse en situación de suspensión de contrato por paternidad, maternidad, o IT derivada del embarazo, parto o lactancia natural.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales, distintas a las recogidas en el párrafo anterior, la persona trabajadora podrá disfrutar las mismas una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses desde el final del año que las haya originado.

2. El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, conociendo con anterioridad del disfrute, al menos de 2 meses.

3. El trabajador que ingrese en la empresa tendrá derecho al disfrute de las vacaciones, en proporción al tiempo de prestación de servicios en el año.

4. Las vacaciones anuales se disfrutarán durante todo el año, dada la imposibilidad de concentrarlas en los meses de verano, siendo como mínimo que uno de los períodos de vacaciones de 14 días, será disfrutado por la persona

trabajadora, durante el período estival, comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Los calendarios de vacaciones serán establecidos en cada departamento, los cuales se entregarán a los representantes de las personas trabajadora antes de su publicación.

5. El personal en rotas que abarquen 365 días de trabajo al año compensará las horas correspondientes a los festivos trabajados abonables de cada año natural, con días completos de descanso o mediante la alteración de la jornada diaria de trabajo por el método entrada/salidas, por el cual, de acuerdo con las necesidades de plantilla en cada momento precisas, retrasarán la hora de entrada al trabajo o adelantarán la hora de salida. Por las necesidades del trabajo, la empresa podrá optar por abonar dicho exceso de jornada en horas extras.

6. El adelantamiento y/o retraso de una hora en el horario de entrada y/o salida de los turnos a nivel individual no se considerará modificación sustancial de condiciones de trabajo, a los efectos del artículo 41 del estatuto de las personas trabajadoras. El retorno al horario actual tampoco sería considerado como modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Artículo 15.- Licencias retribuidas.

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos que se recogen a continuación:

- En caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho registrada oficialmente y padre, madre, hijos y hermanos, todos ellos por consanguinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días adicionales de licencia, teniendo derecho prioritario a anticipar el disfrute de vacaciones y libranzas pendientes hasta final de año. En caso de necesidad de desplazamiento el trabajador tendrá también derecho a anticipar el disfrute de días de vacaciones o libres festivos.

- Las personas trabajadoras, en caso de matrimonio de hijos o hermanos, tendrán derecho a anticipar las libranzas semanales o festivas para hacerla coincidir con el día de matrimonio.

- En lo no previsto en el presente artículo se aplicará lo dispuesto en el estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 16.- Situación especial por embarazo.

Las trabajadoras afectadas por este convenio, que estén en periodo de gestación, lo comuniquen formalmente a la empresa y desarrollen su trabajo de pie o en situaciones que pudieran perjudicar su salud o la del feto, serán cambiadas de su puesto de trabajo a otro más acorde con su situación o disfrutará de descansos que les permitan mantener el desempeño normal de su actividad.

El cambio de puesto de trabajo se podrá realizar dentro de su misma área profesional o en otra diferente, si está capacitada para su desarrollo y siempre que no suponga riesgo. En caso de ser adaptada a otro puesto la trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen y punto de propina.

Una vez finalizada esta situación, la trabajadora volverá a su anterior puesto de trabajo.

Durante la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo la persona trabajadora tendrá derecho al 100% de la propina, y al término se le adjuntarán el turno o turnos de vacaciones no disfrutadas.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el art.26 de la ley de prevención de riesgos laborales.

Artículo 17.- Adaptación de jornada laboral.

En cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de las personas trabajadoras y con objeto de facilitar la adaptación de jornada laboral dentro de los turnos establecidos en el centro de trabajo y departamento, atendiendo a las necesidades organizativas o productivas de la empresa se establecen los siguientes criterios de preferencia en las solicitudes de adaptación:

- Custodia exclusiva de menores de 12 años con resolución judicial
- Ser víctima de violencia de genero debidamente acreditada
- Personas con hijos con discapacidad reconocida.
- Familias numerosas con menores de 12 años

Artículo 18.- Aplicación de condiciones económicas.

Las condiciones económicas que a continuación se establecen no son de aplicación al personal de dirección y aquellos otros que desempeñen tareas profesionales de responsabilidad no incluidos en los grupos profesionales regulados en el presente convenio. Las condiciones económicas de dichas personas trabajadoras se regularán de acuerdo con lo pactado individualmente con la empresa.

Artículo 19.- Periodo de pago de retribuciones y documentación.

La liquidación de devengos de todo el personal se efectuará computándose meses naturales completos. En la mensualidad a abonar se incluirá las retribuciones fijas del mes en curso y variables del mes anterior.

Las personas trabajadoras que lo deseen podrán solicitar un anticipo a cuenta mensual de las retribuciones de los días ya trabajados.

Artículo 20.- Salario base.

El salario base para 2026 de cada una de las categorías y a partir de la publicación del convenio con carácter retroactivo para todo el personal de alta en el momento de la publicación, será el fijado en el anexo I de este convenio colectivo.

En el año 2027 se revisará el salario base aplicando un 3%

En el año 2028 se revisará el salario base aplicando un 3%

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por este convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base, que abonaran mensualmente de forma prorrateada.

Artículo 22.- Plus de trabajo nocturno.

Dadas las especiales características del trabajo en el sector, todas las personas trabajadoras del área funcional atención al cliente personal de juego, y que realicen parte de su jornada después de las 22:00 horas y hasta las 7:00, serán compensados por hora efectivamente trabajada a partir de las 22:00 en 2 € durante 2026, 2,10 € durante 2027 y 2,10 € en 2028.

Artículo 23.- Tronco de propina.

La comisión negociadora acuerda precisar que el periodo de devengo y reparto del tronco de propinas es mensual, sin pérdida retroactiva de cantidades previamente generadas.

El tronco de propina recaudado en las distintas modalidades de juegos autorizados y practicados en las mesas, caja, recepción y máquinas de azar será

contabilizado y controlado con la finalidad y según establece, sin reserva alguna, el vigente Reglamento de Casinos.

No obstante lo anterior, se establece una participación del 45% a repartir sobre los ingresos por tal concepto, de forma equitativa y únicamente entre el personal que ocupe las siguientes posiciones: Supervisores que no pertenezcan al Comité de Dirección, Técnico de Juego de 1.ª, Técnico de Juego y Técnico de Juego en Formación. El Técnico de Juego en Formación participará en un 80% respecto de lo establecido para el resto de las categorías.

La propina será exclusiva para el personal de juego del Casino presencial.

El devengo y reparto del tronco de propinas tendrá carácter mensual, correspondiendo cada liquidación al respectivo mes natural. El derecho a la participación en el tronco de propinas se determinará, por tanto, de forma independiente para cada mensualidad, de acuerdo con las condiciones establecidas en el presente artículo.

El reparto será distribuido entre el personal de acuerdo con su jornada de trabajo y días reconocidos como trabajados durante cada mes natural y, en su caso, por centros cuando existan salas descentralizadas. A efectos del reparto de la propina, las vacaciones, los permisos retribuidos mencionados en el presente convenio y los días librados se computarán como trabajados.

El remanente del tronco de propinas, una vez detraídas las cantidades previstas en el presente convenio, se aplicará necesaria y exclusivamente, sin reserva alguna, al abono de los salarios del personal, cuotas de Seguridad Social y atenciones y servicios sociales del personal y clientes del casino.

En las situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, una vez alcanzados 31 días de baja dentro del mismo año natural, dejará de generarse el derecho a participar en el tronco de propinas durante los períodos posteriores en los que permanezca suspendida la prestación de servicios por dicha causa.

Dicha exclusión operará exclusivamente respecto de los períodos mensuales de devengo afectados por la situación de incapacidad temporal y no podrá determinar, en ningún caso, la pérdida o minoración de cantidades correspondientes a períodos anteriores que ya hubieran sido devengadas.

Esta previsión se aplicará únicamente a las situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común, quedando excluidas las situaciones de nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En caso de enfermedad grave, corresponderá a la Comisión Paritaria valorar la aplicación del derecho a la participación en el tronco de propinas.

Artículo 24.- Sistema de incentivos.

La Comisión Negociadora acepta revisar la cláusula para que la extinción o suspensión posterior no pueda privar de cantidades ya devengadas.

Ambas partes acuerdan establecer, con carácter excepcional y exclusivamente durante la vigencia del presente convenio colectivo, para los ejercicios 2026, 2027 y 2028, un sistema de incentivos dirigido al personal de Casino presencial perteneciente a las categorías de Técnico de Juego, con independencia de su categoría profesional.

El incentivo tendrá carácter y devengo mensual, estando condicionado a la existencia de EBITDA positivo y al cumplimiento del presupuesto de la unidad de negocio Casino correspondiente al período de referencia, una vez cerrado el mes y garantizando la transparencia en los criterios utilizados para la determinación del EBITDA y del cumplimiento de los objetivos.

El importe mensual del incentivo se determinará en función del grado de consecución del presupuesto de ingresos totales, integrado por Win mesas, recaudación de máquinas y propinas, conforme a la siguiente escala:

PORCENTAJE CONSECUCIÓN PRESUPUESTO	IMPORTE MENSUAL INCENTIVO BRUTO
IGUAL O INFERIOR AL 89,99%	0,00 €
ENTRE EL 90% Y 99,99%	50 €
ENTRE EL 100% Y EL 110,99%	100 €
MÁS DEL 111%	150 €

Las cantidades indicadas corresponden a la prestación de servicios a tiempo completo durante la totalidad del mes de referencia, reduciéndose proporcionalmente en los supuestos de contratación a tiempo parcial, reducción de jornada o cuando la persona trabajadora no haya prestado servicios durante la totalidad del período mensual de devengo, en proporción al tiempo computable en dicho mes.

En las situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, el devengo del importe del incentivo correspondiente a los meses en los que no se hubiese percibido dicho incentivo, se regularizara una vez se produzca el alta médica.

En caso de extinción de la relación laboral, cualquiera que sea la causa que la motive, se abonará, si corresponde, el importe del incentivo que hubiera quedado devengado hasta la fecha de extinción, siempre que concurran los restantes requisitos establecidos en el presente artículo.

Artículo 25.- Horas extraordinarias y estructurales.

Se estará a lo dispuesto en el estatuto de las personas trabajadoras. La cuantía para abonar por cada hora extraordinaria se fija en 15 €/hora o compensar en descansos de 1,5 horas por hora trabajada, siempre a criterio de la empresa.

Artículo 26.- Uniformidad, útiles y herramientas.

La uniformidad, los útiles y herramientas de uso específico de esta empresa serán a cargo de la misma, correspondiendo al trabajador el buen uso de estos y su conservación. Se entregará al menos con periodicidad anual.

Estos solamente podrán ser utilizados dentro del centro de trabajo, salvo autorización expresa por parte de la dirección.

La empresa proveerá al personal de los uniformes usuales para cada tipo de trabajo.

Se entiende por uniforme el conjunto de prendas destinadas a ser obligatoria y exclusivamente usadas en el centro de trabajo, siendo el criterio del diseño facultad de la empresa.

Ayuda por calzado, la empresa pagará 60 € cada 2 años para calzado, pudiendo sustituir dicha compensación por la entrega de calzado adecuado y conforme a las reglas de la compañía.

Artículo 27.- Excedencias.

El régimen de excedencias será el que se regula en el artículo 46 del estatuto de las personas trabajadoras.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de disfrute de la excedencia, en los supuestos de excedencia voluntaria. En caso de no solicitarlo en el período señalado, se entenderá que el beneficiario causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia solicitado, será potestativo de la empresa ampliarla o prorrogarla a solicitud del empleado.

En ningún caso constituirá causa justificativa para la solicitud de la excedencia voluntaria la pretensión del empleado de prestar sus servicios en otros establecimientos de juego.

Artículo 28.- Enfermedad y accidente.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional declarada por sentencia firme, por el órgano competente laboral, percibirá a partir del primer día de la baja oficial por accidente de trabajo y hasta el décimo octavo mes (545 días naturales desde la baja) de la baja oficial por accidente de trabajo, el 100% del salario base y pagas extras.

Todo lo establecido anterior y especialmente los complementos fijados a cargo de la empresa serán de aplicación, en tanto que la normativa que regula la prestación de incapacidad temporal no sea modificada o alterada.

El abono del complemento y su percepción por parte del trabajador supone que en todo momento la empresa a través de la mutua aseguradora estará facultada para efectuar el seguimiento y comprobación, tanto del estado patológico del trabajador, como del cumplimiento por el mismo del tratamiento que le haya sido impuesto y de una conducta normal que se corresponda con su estado.

Artículo 29.- Póliza de accidentes.

La empresa concertará un seguro para sus personas trabajadoras, el cual garantice un capital de 29.448,74 euros, en caso de fallecimiento, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, por cualquier contingencia sea o no profesional y un capital de 27.351,2 euros, en caso de incapacidad permanente total por cualquier contingencia sea o no profesional, a percibir por si mismos o por las personas designadas por el trabajador, o en su defecto por sus herederos legales.

Una vez concertado el seguro, la empresa entregará copia al comité de empresa. Dichos capitales se mantendrán en las cuantías indicadas durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 30.- Ayuda por matrimonio.

Los personas trabajadoras/as de esta empresa, que hayan superado el periodo de prueba, que contraigan matrimonio o se inscriban en el registro oficial de parejas de hecho, tendrán derecho a percibir una ayuda económica de 176,41 euros.

No procederá el cobro de dicha ayuda por matrimonio cuando el trabajador ya haya percibido dicha ayuda como consecuencia de la inscripción previa en el registro oficial de pareja de hecho con la misma persona con la que contraiga matrimonio.

Artículo 31.- Ayuda por natalidad.

Los personas trabajadoras/as de esta empresa, que hayan superado el periodo de prueba, que acrediten una nueva paternidad o maternidad, percibirán una ayuda económica consistente en 200 euros por cada hijo.

Artículo 32.- Seguridad y salud laboral.

Se estará a lo dispuesto en la ley de prevención de riesgos laborales y demás legislación vigente en esta materia.

Artículo 33.- Crédito horario.

Cuando los miembros del comité de empresa hagan uso de las horas sindicales de acuerdo con lo regulado en el et., deberán preavisar a la dirección de la empresa con 7 días como mínimo de antelación salvo caso de fuerza mayor o urgencia, debiendo aportar el oportuno justificante una vez se disfruten las referidas horas.

Artículo 34.- Comisión Paritaria.

Con la finalidad de contribuir a la resolución de las controversias que puedan derivarse de la aplicación del presente convenio colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de una comisión paritaria. Esta comisión tendrá la composición, competencias y funcionamiento de carácter general que a continuación se especifican.

Composición.

La comisión paritaria estará compuesta por cuatro miembros, dos de la representación social y dos de la representación empresarial, quienes designarán entre sí a un secretario de actas. Cada parte podrá designar un asesor permanente u ocasional, con voz, pero sin voto.

Competencias.

La comisión paritaria tendrá las siguientes competencias:

La interpretación del convenio, tanto respecto a cualquier punto concreto del mismo que suscite discrepancias en su aplicación estricta, como sobre aquellos que la discrepancia se refiera a su relación con otras normas laborales.

Seguimiento de la aplicación del convenio.

Mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. La comisión podrá proponer la designación de un árbitro para la resolución de un conflicto determinado.

Cualquier otra que las leyes o su propio reglamento le otorguen.

Funcionamiento.

Para la realización de las funciones atribuidas, la comisión paritaria podrá ser convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en tiempo y forma dirigida a la otra parte. La comisión se entenderá válidamente constituida cuando asistan la mayoría de sus componentes.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán, en cualquier caso, como mínimo, el voto favorable de la mayoría de sus componentes.

Desacuerdo sobre inaplicación de convenio.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente convenio, en las condiciones previstas en el artículo 82.3 del estatuto de las personas trabajadoras, deberá someterse la discrepancia a esta comisión paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En caso de persistir la controversia las partes deberán someter la misma al proceso de mediación, y en su caso de arbitraje voluntario, ante la oficina de resolución de conflictos laborales.

Plazos

La Comisión Paritaria se reunirá:

• Con carácter ordinario cada 6 meses.

• Con carácter extraordinario, cuando se solicite por algunas de las partes en el plazo máximo de 15 días desde la solicitud, dando un plazo de otros 15 días más para adoptar acuerdos.

Artículo 35.- Igualdad.

Origen Murcia, fiel a los valores que viene defendiendo y se reflejan en sus políticas y en su código ético, manifiestan su compromiso con el respeto de los derechos fundamentales, en particular la no discriminación por razón de sexo.

De conformidad con lo expuesto en la ley orgánica 3/2007, la empresa se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. De conformidad con lo expuesto en la ley orgánica 3/2007, la empresa se compromete a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a evitar y prevenir cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. En 2022 la empresa ha firmado su primer Plan de Igualdad, tras realizar un diagnóstico de la situación de la empresa con objeto de lograr y garantizar la plena Igualdad real y de oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa.

Todas las referencias en el texto del convenio a "trabajador" o "empleado" se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 1.

Las materias sobre las que incide este plan son, entre otras: acceso al trabajo, promoción y formación, promoción profesional, conciliación laboral, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, prevención de riesgos laborales, política salarial y la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 36.- Acoso u hostigamiento en el trabajo.

Se prohíbe cualquier conducta ilícita que constituya acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral contra subordinados, mandos, compañeros, clientes y proveedores, así como crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil o vejatorio.

El trabajo debe desarrollarse en un entorno de respeto a la persona, libre de todo acoso ilegal conforme a la normativa vigente.

En los casos de acoso laboral o moral se podrá presentar una denuncia por escrito ante la dirección de RRHH del Grupo Orenes. Se nombrará un instructor, se realizará una investigación cumpliendo los principios de celeridad, confidencialidad y eficacia, durante todo el proceso se respetará la presunción de inocencia, de todo el proceso se elaborarán actas que formarán parte del expediente, una vez terminado el expediente la dirección resolverá comunicándolo al comité de empresa y tomando las medidas oportunas.

Artículo 37.- Violencia de género.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género podrán adaptar su jornada con carácter preferente, siempre y cuando organizativamente sea posible, para hacer efectiva su protección. Tendrán

permiso retribuido, previo aviso y justificación para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de genero.

Artículo 38.- Teletrabajo.

Dada la propia naturaleza de la actividad desarrollada en los casinos, que exige la prestación directa y continuada de servicios de atención al público, las funciones propias de los distintos puestos de trabajo tendrán naturaleza presencial.

No obstante lo anterior y de manera extraordinaria, la empresa podrá establecer modalidades de trabajo a distancia, de forma voluntaria y reversible para ambas partes, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que la naturaleza del puesto o de las tareas permita razonablemente su desempeño mediante teletrabajo.

b) Que existan situaciones extraordinarias de conciliación de la vida personal, familiar o laboral que lo justifiquen.

c) Que la empresa valore y autorice expresamente dicha modalidad.

El trabajo a distancia que, en su caso, pueda acordarse se regirá por lo dispuesto en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, así como por los acuerdos individuales que se formalicen entre la empresa y la persona trabajadora, respetando en todo caso los principios de voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato y dotación de medios. Cualquier acuerdo de trabajo a distancia deberá constar por escrito

Artículo 39.- Desconexión digital.

Con el fin de garantizar el respeto al tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad familiar y personal de las personas trabajadoras, estas tendrán derecho a la desconexión digital, tal y como viene reflejado en la política de desconexión digital de la empresa en la que se potencia la conciliación de la actividad profesional y la vida personal sin perjuicio de las necesidades, naturaleza y objeto de la relación laboral.

Debe realizarse un uso adecuado de las redes sociales, grupos de watshap, email, y difusión de mensajes. Queda expresamente prohibido la difusión de mensajes o contenidos que vulneren los derechos fundamentales, en especial el derecho al honor, la intimidad personal y familiar o la propia imagen tanto de la empresa, como de las personas trabajadoras, clientes o cualquiera que tenga relación con la misma, así como cualquier práctica o conducta que contravenga el Código Ético de Grupo Orenes y la normativa interna.

En cualquier momento, las personas trabajadoras, podrán ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación del tratamiento y portabilidad de sus datos personales.

Artículo 40.- Medidas para el respeto de los derechos de las personas LGTBI en el trabajo.

La empresa velará por la igualdad de derechos laborales y la protección de la dignidad del personal perteneciente al colectivo LGTBI. Ninguna persona trabajadora podrá ser discriminada por género, por identidad de género, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. La empresa de velará por la igualdad de trato en todo caso y sin excepción. Estos principios serán de aplicación de forma transversal a todos los ámbitos de la empresa, entre otros, a los procesos de selección, desarrollo

profesional o promoción interna. Por ello, la empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar. Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Se prohíbe el uso de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios. No se permiten actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción normal de la comunicación entre las personas de la plantilla. Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier persona de la plantilla.

· Acceso al empleo y promoción profesional. Las empresas, y específicamente, el Departamento de RRHH debe adoptar prácticas de contratación y promoción basadas en el mérito y las habilidades, sin discriminación por ninguna causa, y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar. En los procesos de selección se evitará preguntar a las personas candidatas por su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar. Se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer la inserción laboral del colectivo LGTBI, así como de jóvenes víctimas de violencia por motivos de orientación sexual y/o identidad de género. Ninguna persona podrá ser discriminada por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales. Las personas trabajadoras tendrán igualdad de oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir en el centro de trabajo, con independencia de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y diversidad familiar.

· Formación. La empresa impartirá una formación suficiente dirigida a toda la plantilla, relativas al conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y sobre el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexual.

· Unificar uniforme de empresa,

· Garantías. La empresa garantizará que todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; puedan disfrutar de cualquier permiso o beneficio en igualdad de condiciones.

Este Convenio Colectivo atiende a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establece el convenio.

Protocolo frente al acoso y la violencia (La empresa aprueba un protocolo para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso o violencia contra personas LGTBI, que incluye:

· Declaración de tolerancia cero ante cualquier conducta discriminatoria.

· Ámbito de aplicación: todo el personal, solicitantes de empleo, proveedores, clientes y visitantes.

· Principios de actuación: confidencialidad, respeto a la dignidad, protección frente a represalias, imparcialidad y agilidad en la tramitación.

· Canal de denuncias y plazos definidos para investigar y resolver las situaciones comunicadas.

· Adopción de medidas correctoras o sancionadoras cuando proceda.

La comisión paritaria del convenio velará por el cumplimiento, seguimiento y actualización de estas medidas, revisándolas periódicamente para garantizar su eficacia.

Artículo 41.- Medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adverso.

La empresa, en cumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria, adoptará las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras en situaciones de catástrofes naturales o fenómenos meteorológicos adversos (olas de calor, fuertes lluvias, nevadas, vientos extremos, inundaciones, etc.).

Para ello, se compromete a:

· Evaluación y planificación de riesgos: integrar en la evaluación de riesgos laborales protocolos específicos frente a emergencias climáticas y desastres naturales.

· Medidas preventivas: establecer instrucciones claras de actuación, adaptando los puestos de trabajo y las jornadas cuando existan alertas oficiales emitidas por la AEMET o Protección Civil.

· Suspensión o adaptación de la actividad: interrumpir total o parcialmente la actividad laboral, o habilitar teletrabajo cuando la situación lo permita, en caso de riesgo grave e inminente para la plantilla.

· Información y formación: comunicar a las personas trabajadoras las medidas preventivas y los protocolos de emergencia establecidos.

· Coordinación con autoridades: seguir las recomendaciones oficiales y colaborar con los organismos competentes en materia de seguridad y protección civil.

Artículo 42.-Juego responsable.

Dentro del firme compromiso con el juego responsable de la empresa Origen Murcia, S.A., ambas partes acuerdan que las personas trabajadoras deberán velar por el estricto cumplimiento de los protocolos y normativa de juego aplicable, siendo de especial importancia el cumplimiento de la normativa en el control de acceso de menores de edad y de las personas que lo tengan prohibido. Así mismo queda terminantemente prohibido el uso de las máquinas en calidad de jugador, la concesión de créditos ya sean fuera o dentro de la empresa, respecto a bienes de la empresa, de los compañeros de trabajo o de clientes.

Es necesario el estricto cumplimiento de toda la normativa de Juego y del manual de procedimientos de la compañía.

Régimen disciplinario en el trabajo

Artículo 43.- Clasificación.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 44.- Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

1. El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

2. De una a tres faltas de puntualidad en el inicio del trabajo (hasta treinta minutos), sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes, siempre que de estos retrasos no deriven perjuicios para el trabajo que el trabajador tenga encomendado, en cuyo caso se clasificará de falta grave.

3. Pequeños descuidos en la conservación de material, si se produjeran perjuicios de escasa consideración en el mismo.

4. El abandono del puesto de trabajo, sin causa alguna justificada que lo motive, por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono se causase perjuicio o se causara algún accidente, la falta pasaría a considerarse grave o muy grave, respectivamente.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio habitual, o las variaciones familiares que afecten a la seguridad social. La ocultación o falta de comunicación o falsedad de estos datos, efectuada en forma maliciosa, se considerará falta grave.

6. Faltar injustificadamente un día de trabajo al mes.

7. Falta notoria de aseo y limpieza personal, así como comer, beber o mascar chicle atendiendo al público.

8. No atender al público con la diligencia y corrección debida, siempre que se trate de una conducta ocasional y de escasa entidad y no ocasione una perturbación relevante del servicio, un perjuicio significativo ni revista, por sus circunstancias o consecuencias, mayor gravedad.

9. Las discusiones con otras personas trabajadoras de la empresa dentro de las dependencias del centro laboral, ya sean dentro o fuera de horas de servicio. Si de una discusión se produjera escándalo notorio, la falta será considerada grave o muy grave, según las consecuencias.

10. No dar inmediato aviso de los desperfectos o anormalidades observadas en máquinas, aparatos o materiales a su cargo

11. Tirar papeles, trapos, colillas, cáscaras, desperdicios, etc., fuera de los lugares destinados a tal fin. Dejar ropas o efectos personales fuera de los vestuarios

12. Realizar llamadas telefónicas o utilizar el teléfono móvil durante las horas de trabajo efectivo que no estén relacionadas con el mismo, salvo que estén autorizadas por la empresa.

13. Emitir expresiones ofensivas o discriminatorias por orientación sexual, identidad o expresión de género

Artículo 45.- Faltas graves.

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días. Cuando se tuviese que relevar a otro trabajador, bastará una sola falta de puntualidad para que sea considerada como grave, siempre que se perjudique al servicio.

2. Faltar dos días al trabajo sin causa que lo justifique, durante el período de 30 días o tres faltas en el periodo de 90 días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador registrando por él su asistencia en la correspondiente ficha de control.

5. Discusiones con otras personas trabajadoras en horas de trabajo y en presencia de clientes de

Forma que trascienda a éstos.

6. Realizar, sin el oportuno permiso, otras actividades que las expresamente encomendadas durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles, instalaciones o equipos del casino, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

7. La reincidencia en falta leve de cualquier naturaleza, incluida la de impuntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado al menos amonestación escrita.

8. Entrar en los locales de aseo destinados a personal de distinto sexo no estando facultado para ello.

9. La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si de esta.

Desobediencia se derivase quebranto manifiesto para el trabajo o de ellos de produjera.

Perjuicio notorio para la empresa, la falta podrá ser considerada muy grave.

10. La negligencia o descuido en el trabajo, que afecte a la buena marcha del mismo.

11. Pedir permisos alegando causas inexistentes u otros actos semejantes que puedan.

Proporcionar una información falsa.

12. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo,

Salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

13. Las distracciones, negligencias y falta de atención al trabajo, que revistan trascendencia por la perturbación que origine en el mismo, o por la desatención que pueda presentar hacia el cliente.

14. Publicar opiniones insidiosas o falsas que menosprecien y desprestigien la imagen de la empresa o del grupo a través de cualquier medio. La reincidencia supondrá falta muy grave.

15. Manipular dentro de los armarios o enseres personales de sus compañeros y objetos personales, sin la debida autorización.

16. la reiteración de expresiones ofensivas o discriminatorias por orientación sexual, identidad o expresión de género o cualquier forma de acoso o discriminación por estos motivos.

Artículo 46.- Faltas muy graves.

Serán consideradas faltas muy graves, las siguientes:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días.

2. El fraude, deslealtad, o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con otros personas trabajadoras o cualquier otra persona al servicio de la empresa, dentro del ámbito de la relación con ésta y la apropiación indebida, el hurto o robo, tanto al casino como a los compañeros de trabajo o cualquier otra persona, dentro de las dependencias del casino o durante actos de servicio en cualquier lugar, o la complicidad activa o pasiva, o la falta directa de diligencia en la vigilancia y evitación de los mismos.

3. el uso o consumo fraudulento de productos propiedad de la empresa hacer desaparecer, inutilizar, destrozar, ocultar o causar desperfectos en materiales, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier pertenencia de la empresa.

4. La embriaguez o el consumo de alcohol o drogas, o que repercuta negativamente en la prestación laboral o en el servicio. Así como la tenencia de drogas en el centro de trabajo.

5. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de trabajo, sin causa alguna que lo motive.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados al casino o al comité de empresa.

7. El incumplimiento de los reglamentos de juego y demás disposiciones aplicables y en especial:

a) Entrar o permanecer en las salas de juego fuera de sus horas de servicio.

b) No llevar a cabo el control de acceso de menores de edad y de las personas que lo tengan prohibido a través de la solicitud de su documento nacional de identidad.

c) Participar directamente o por medio de tercera persona en los juegos de azar que se practiquen en los casinos y demás salas de juego existentes.

d) Tener participación en los ingresos brutos o en los beneficios de los juegos.

e) Conceder préstamo a los jugadores.

f) Llevar trajes con bolsillos no estando autorizado para ello.

g) 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, o guardarlos de forma que su procedencia o utilización no pudieran ser justificados, o resulte improcedente

8. Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con las de la empresa.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

10. El originar o participar en riñas y pendencias con otros empleados dentro de las dependencias de la empresa.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

12. El abuso de autoridad por parte de los jefes. El que lo sufra deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa, y si así desea, el comité de empresa.

13. Toda conducta que atente gravemente contra el respeto a la intimidad y dignidad realizada mediante ofensa verbal o física de carácter sexual u obsceno y el acoso sexual, entendido como tal conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige.

14. Los malos tratos de palabra u obra, insultos, amenazas o agresiones hacia las personas trabajadoras y clientes, así como las faltas de respeto o consideración de especial gravedad, atendiendo a su intensidad, intencionalidad, circunstancias y consecuencias.

Las conductas sancionables deberán estar comprendidas en los tipos previstos en el presente régimen disciplinario o en las disposiciones legales directamente aplicables.

La calificación de las faltas y la determinación de la sanción correspondiente se realizarán atendiendo a los principios de legalidad, tipicidad y proporcionalidad y valorando, en cada caso, la gravedad, trascendencia, intencionalidad, reiteración, perjuicio producido y demás circunstancias concurrentes.

Las faltas muy graves se entenderán complementadas por los incumplimientos contractuales expresamente previstos en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales directamente aplicables.

Artículo 47.- Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la calificación de las

Faltas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

A. Amonestación por escrito.

B. Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por faltas graves:

A. Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

B. Inhabilitación de ascenso por espacio de hasta un año.

3. Por faltas muy graves:

A. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

B. Inhabilitación de ascenso por espacio de hasta dos años.

C. Despido.

Artículo 48.- Prescripción de las faltas.

Las faltas prescriben, de acuerdo con lo establecido en el Art. 60 del ET, a los 10 días las leves, a los 20 días las graves y a los 60 días las muy graves.

Artículo 49.- Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse a los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, III Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales para la región "ASECMUR- III"

Disposición adicional

En el centro de trabajo existen cámaras de video vigilancia permanente exigidas por el reglamento de juego en materia de seguridad. Al coincidir dichas cámaras con el lugar de trabajo las imágenes obtenidas por las mismas pueden utilizarse para el control de la actividad laboral, así como para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos contractuales que puedan producirse. Se informará con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras. Estas cámaras se limitarán al puesto de trabajo.

Disposición final

En lo no regulado expresamente en el presente convenio se aplicará lo previsto en el estatuto de las personas trabajadoras y demás disposiciones legales o reglamentarias vigentes.

Anexo I. Tabla salarial (Desde publicación)

Categorías	Salario base *	Retribución anual
	Mensual 2026	Anual 2026
Supervisor juego	2.211	26.530
Técnico de juego de 1.ª	1.666,66	20.000
Técnico de juego	1.561,75	18.741
Técnico de juego en formación	1.433,33	17.200
Técnico de hostelería	1.561,75	18.741
Ayudante de hostelería	1.433,33	17.200
Técnico de Atención al cliente	1.561,75	18.741
Técnico de Atención al cliente en formación	1.433,33	17.200
Técnico de Mantenimiento	1.561,75	18.741

* la retribución anual, consta de 14 pagas de salario base prorrateadas en 12.

Se pagará con carácter retroactivo de fecha 1 de enero de 2026, a todas las personas trabajadoras en alta a la fecha de publicación del convenio.

D.L. MU-395/1985 - ISSN: 1989-1474