Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública.

Delegación Territorial en Sevilla.

Convenio o Acuerdo: GRAN CASINO ALJARAFE, S.A.
Expediente: 41/01/0207/2026
Fecha: 04/11/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: IGNACIO MORENO LUCENILLA
Código 41100842012018.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa Gran Casino Aljarafe (código 41100842012018), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-08-2026 a 30-06-2030.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente propuesta de resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 9/2026, de 9 de julio, por el que se crean las Vicepresidencias y se reestructuran las Consejerías que conforman la Administración de la Junta de Andalucía, Decreto 195/2026, de 30 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo y del Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 190/2026, de 30 de julio.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10

CSV : RCC-3c5d-553f-598a-6307-5287-7b89-0a44-6eaa
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 04/11/2026 13:29 | NOTAS : F

Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo.
Consejería de Inteligencia Artificial, Desarrollo Digital y Administración Pública.

Delegación Territorial en Sevilla.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Gran Casino Aljarafe (código 41100842012018), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-08-2026 a 30-06-2030.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10

CSV : RCC-3c5d-553f-598a-6307-5287-7b89-0a44-6eaa
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 04/11/2026 13:29 | NOTAS : F

Página 149 de un total de 193
Página 3 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Convenio Colectivo de Gran Casino Aljarafe, S.A

CASINO ADMIRAL
SEVILLA

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes firmantes

Suscriben el presente Convenio Colectivo de una parte, el Comité de Empresa de Gran Casino Aljarafe, en representación de las personas trabajadoras y de otra, la representación legal de la empresa Gran Casino Aljarafe, S.A.

Artículo 2. Naturaleza jurídica

El presente convenio colectivo se ajusta a las normas establecidas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable, resulta de eficacia general, y constituye un todo global e indivisible, con vinculación expresa de cada una de sus disposiciones a la totalidad del Convenio Colectivo.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las relaciones laborales entre la empresa Gran Casino Aljarafe S.A. y las personas trabajadoras que prestan sus servicios por cuenta de la misma, a excepción de las personas a las que se refiere el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan fuera del ámbito de aplicación de las tablas salariales las personas que ostenten la categoría de Jefatura de Departamento o superior, cuyo salario, en cualquier caso, será superior al de la categoría más alta de la tabla salarial que exista en su Departamento. Las Jefaturas de Zona no se consideran Jefaturas de Departamento.

Artículo 4. Ámbito funcional

El convenio colectivo se aplicará a las relaciones laborales cuya prestación de trabajo tenga por objeto todas las actividades de la Empresa, siempre dentro de la legalidad vigente.

Este convenio colectivo de empresa constituye una unidad de negociación independiente y reconocida por las partes, definida por la actividad específica que realiza la Empresa.

Artículo 5. Ámbito territorial

El presente convenio se aplicará al centro de trabajo de la empresa Gran Casino Aljarafe en Tomares (Sevilla).

Artículo 6. Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor a la fecha de su publicación o el día 1 de agosto de 2026, lo que antes se produzca, y se mantendrá vigente hasta el 30 de junio de 2030. En todo caso, mantendrá su vigencia y se prorrogará en los términos establecidos en el presente artículo.

Únicamente los efectos económicos derivados de las tablas salariales se retrotraerán al 01 de junio de 2026.

Página 150 de un total de 193
Página 4 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Se establece la posibilidad de denuncia por cualquiera de las partes firmantes durante el último trimestre de su vigencia, mediante comunicación escrita y fehaciente dirigida a la otra parte y a la Autoridad Laboral.

Para el supuesto de que no se produjera en tiempo y forma la denuncia del presente Convenio, las partes signatarias acuerdan prorrogar la vigencia de todo el articulado del convenio de año en año, mientras no se produzca la denuncia del mismo.

Con carácter general, los contenidos y cláusulas del presente convenio se prorrogarán y mantendrán su vigencia y carácter vinculante, una vez que se produzca la denuncia del mismo, hasta la firma de un nuevo Convenio de Empresa que lo sustituya.

CAPITULO II
CONTRATACIÓN

Artículo 7. Artículo 7. - Modalidades de contratación

La contratación laboral se ajustará a las normas legalmente establecidas vigentes en cada momento y específicamente a las que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de las distintas modalidades contractuales previstas en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos. Se establecen las siguientes particularidades:

a) Contrato de sustitución:

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.
La persona trabajadora sustituta permanecerá en el puesto ocupado por esta causa en la empresa en el supuesto de no reincorporación a su puesto de trabajo de le persona sustituida, por cualquier causa, de la persona trabajadora sustituida, pasando a estar vinculada con un

Página 151 de un total de 193
Página 5 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

contrato indefinido sin que ello cause detrimento alguno en el derecho a la promoción profesional del resto de la plantilla.

b) Contrato formativo:

Las personas trabajadoras contratadas por el contrato formativo regulado en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores percibirán la parte correspondiente del tronco de propinas con los mismos puntos que la categoría más baja existente en su Departamento, a partir del momento en que comiencen a participar en la actividad y trabajo normal de la empresa.

Artículo 8. Período de prueba

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente. No obstante, en los contratos temporales de duración de seis meses o inferior, el período de prueba será de un mes.

Artículo 9. Excedencias

Se atendrán a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 10. Ceses

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente al servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, con acuse de recibo, con un plazo de siete días. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación indicada dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe de un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

Del mismo modo la empresa vendrá obligada, en los casos de finalización de contratos temporales, a preavisar con la misma antelación y condiciones que las establecidas para la persona trabajadora. Efectuado el preaviso, vendrá obligada, cuatro días antes de causar baja la persona trabajadora a entregar a ésta la liquidación y el finiquito para su comprobación, la cual se abonará el último día de trabajo. El incumplimiento de esta obligación llevará aparejado el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizada con el importe del salario de un día por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

Artículo 11. Jubilación Parcial

La empresa, en aras de compatibilizar tanto el derecho al acceso a la jubilación, como al mercado de trabajo de personas con la cualificación requerida, se compromete a analizar la viabilidad en cada caso de las solicitudes de jubilación parcial que pudiera recibir, siempre y cuando se cumplan estrictamente todos los requisitos legales establecidos en la ley a este respecto.

CAPITULO III
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD Y PROMOCIÓN.

Página 152 de un total de 193
Página 6 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Artículo 12. Grupos y Categorías Profesionales. Criterios generales

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio quedan clasificadas en Grupos y Categorías Profesionales.

Mediante acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, asignándose necesariamente una de las Categorías Profesionales de las establecidas en el presente Convenio y quedando encuadrada, por tanto, en un Grupo Profesional.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Dentro de cada Categoría Profesional se podrán establecer niveles o subcategorías, a cada uno de los cuales se les asigna un salario mínimo en el Anexo referido a Tablas Salariales. La clasificación de las personas trabajadoras en los distintos niveles habrá de tener en cuenta, en todo caso, los conocimientos técnicos, la capacidad profesional, la experiencia, así como la actitud ante el desempeño de su función.

Los criterios de definición de los Grupos y Categorías Profesionales se acomodan a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Artículo 13. Definición de los Grupos Profesionales y Categorías Profesionales

1.- JUEGO.-

Integrado por Jefatura de Zona, Jefatura de Mesa, y Crupieres, en dependencia directa de la Dirección de Juegos, su función esencial es la de realizar todas las tareas necesarias para la preparación y el correcto desarrollo de las partidas de juego, todo ello de acuerdo con las normas, tanto legales y reglamentarias como de funcionamiento interno.

1.1. JEFATURA DE ZONA (PITBOSS)

Es la persona que, ante la Dirección, tiene la responsabilidad de la organización y control general del desarrollo de las partidas que le hayan sido asignadas, así como del cumplimiento en las mismas de las normas tanto legales y reglamentarias como de funcionamiento interno. Es igualmente responsable de la resolución de las incidencias que en el transcurso de aquellas pudieran producirse, y de la asignación de las Jefaturas de Mesa y Crupier a las distintas mesas, así como de la distribución del trabajo de éstos. Desarrolla tareas cualificadas o de mando.

1.2. JEFATURA DE MESA.-

Página 153 de un total de 193
Página 7 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Es la persona responsable, ante la Dirección y la jefatura de zona, de dirigir y controlar la partida o partidas que le hayan sido asignadas, con el objeto de garantizar su correcto desarrollo de acuerdo con las normas legales, reglamentarias y de funcionamiento interno. Se encarga de la atención directa a los clientes y la resolución, en primera instancia, de las incidencias que puedan producirse en el transcurso de las partidas. Es Igualmente responsable del cuidado y custodia del material de juego empleado en su mesa o mesas.

Niveles: Jefaturas de Mesa de 1ª, 2ª y 3ª.

1.3. CRUPIER.-

Es la persona que, a las órdenes de la Jefatura de Mesa, es responsable de la realización material, sola o en equipo, de todas las operaciones de preparación, desarrollo y cierre de las partidas de forma que se cumplan las normas, legales, reglamentarias y de funcionamiento interno.

Niveles: Crupier de 1ª, 2ª, 3ª y 4ª.

2.- MAQUINAS DE AZAR.-

Integrado por las personas supervisoras de Máquinas de Azar (Slots), y en dependencia directa de la Dirección de Juegos, su función esencial es la atención a clientes en las máquinas de azar, así como el control de entrada a la Sala de Máquinas de Azar, mantenimiento menor y limpieza de las máquinas de azar instaladas en el Casino, todo ello de acuerdo con las normas, tanto legales y reglamentarias como de funcionamiento interno.

2.1. PERSONA SUPERVISORA DE MÁQUINAS.-

Es la persona responsable del pago y atención a clientes en las máquinas de azar, así como del mantenimiento menor y limpieza de las máquinas de azar instaladas en el Casino, y del control de accesos a la Sala de Máquinas de Azar.

Niveles: Persona Supervisora de 1ª, 2ª y 3ª

2.2 SERVICIO TÉCNICO:

Es la persona que se encarga de la instalación, desinstalación, mantenimiento preventivo y correctivo, así como la reparación y resolución de todas las incidencias de todas las máquinas recreativas del Casino. En caso de necesidad darán soporte al Servicio de Mantenimiento, siempre y cuando su función principal le permita hacerlo.

3.- CAJA.-

Página 154 de un total de 193
Página 8 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

CASINO ADMIRAL
SEVILLA

Integrado por Jefatura, Subjefatura y Personal de cajera, en dependencia directa de la Dirección de Casino y del Departamento Financiero del Casino, su función esencial es la realización de todas las operaciones relacionadas con la administración contable de la Sala de Juegos, con tareas de control, inventario, cobros y pagos, cambio de dinero y fichas, recuento de todos los juegos y máquinas de azar y operaciones generales y específicas con clientes, de acuerdo con las disposiciones legales, reglamentarias y de funcionamiento interno.

3.1. PERSONAL DE CAJA.-

Es la persona responsable, ante la Jefatura del Departamento, de la realización de todas las operaciones relacionadas con la Administración contable de la Sala de Juegos. Realiza tareas de control, inventario, cobros y pagos, cambio de dinero y fichas, recuento de todos los juegos y máquinas de azar y operaciones generales y específicas con clientes, de acuerdo con las disposiciones legales, reglamentarias y de funcionamiento interno.

Niveles: Personal de caja de 1ª, 2ª y 3ª

4.- RECEPCIÓN.-

Integrado por Jefatura de Recepción y Recepcionistas, su función esencial es la atención directa al cliente y la realización de todas las operaciones de control necesarias para la admisión de los visitantes a las Sala de Juegos y de Máquinas de Azar, tales como la emisión de tarjetas, llevanza y comprobación de ficheros y cobro de entradas, con las tareas administrativas y contables que estas operaciones conllevan, y asegurando el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y de funcionamiento interno.

4.1. RECEPCIONISTA.-

Es la persona responsable, ante la Jefatura de Departamento, de la atención directa al cliente y de la realización de todas las operaciones de control necesarias para la admisión de los visitantes a la Sala de Juegos, tales como la emisión de tarjetas, llevanza y comprobación de ficheros y cobro de entradas, con las tareas administrativas y contables que estas operaciones conllevan, y asegurando el cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y de funcionamiento interno.

Niveles: Recepcionista de 1ª y 2ª

5.- MANTENIMIENTO.-

Integrado por Jefatura de Mantenimiento y Oficiales de Mantenimiento, su función esencial es la ejecutar los trabajos de construcción, mantenimiento, conservación y reparación de las instalaciones y equipos técnicos, asegurando el correcto funcionamiento de todos los equipamientos e instalaciones.

Página 155 de un total de 193
Página 9 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

5.1. OFICIAL DE MANTENIMIENTO.

Es la persona responsable, con cualificación técnica, de ejecutar los trabajos de construcción, mantenimiento, conservación y reparación de las instalaciones y equipos técnicos.

Niveles: Oficial de 1ª, 2ª y 3ª

6.- SEGURIDAD.

Integrado por Agentes de Seguridad y personas encargadas de portería en dependencia directa de la Dirección de Seguridad, su función esencial es la de velar por la seguridad dentro de la sala de juego y de las instalaciones de las oficinas y zonas de descanso del personal, tanto de la clientela como de las personas trabajadoras, el control de fisonomía, localización de clientes, acompañamiento del personal de caja por la sala de juego cuando éstos transportan fichas o dinero efectivo y del cumplimiento de la normativa legal reglamentaria y de carácter interno.

Igualmente, las personas encargadas de portería se encargan de recibir a la clientela a su llegada, aparcar coches de la clientela dentro de la zona habilitada por la empresa para ello, y velar por la utilización ordenada del aparcamiento, así como realizar tareas de apoyo al Departamento de Recepción en el guardarropa y al Departamento de Seguridad en el control de accesos.

6.1 AGENTE DE SEGURIDAD

Es la persona responsable ante la Dirección de Seguridad de velar por la seguridad dentro de la sala de juego y de las instalaciones de las oficinas y zonas de descanso del personal, tanto de la clientela como de las personas trabajadoras. Igualmente se encargará del control de fisonomía, localización de clientela, acompañamiento del personal de caja por la sala de juego cuando éstos transportan fichas o en su defecto dinero efectivo y del cumplimiento de la normativa legal reglamentaria y de carácter interno.

Niveles: Agente de 1ª, 2ª y 3ª

7.- COMERCIAL Y MARKETING

Integrado por personas técnicas y de promoción comercial, y personas técnicas de Comunicación, Marketing y Relaciones Públicas bajo dependencia directa de la Dirección Comercial, su función principal es la captación de clientela a través de campañas comerciales y acuerdos de colaboración con empresas del sector turístico, hostelero y de ocio en general, así como la realización de todas las tareas materiales de confección y distribución de material publicitario, relación con los medios de comunicación, redacción de comunicados y relaciones públicas en general.

7.1.- PERSONA TÉCNICA COMERCIAL

Página 156 de un total de 193
Página 10 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Es la persona que, con cualificación profesional, desarrolla todas las tareas administrativas del Departamento Comercial, confección y diseño del material publicitario, seguimiento de campañas publicitarias y coordinación de las actividades comerciales con el resto de los Departamentos.

7.2.- PERSONA PROMOTORA COMERCIAL

Es la persona responsable de la captación de clientela y organización de celebraciones, así como de acuerdos de colaboración con entidades profesionales y del sector turístico, hotelero y de ocio en general.

7.3.- PERSONA TÉCNICA EN COMUNICACIÓN, MARKETING O RELACIONES PÚBLICAS

Es la persona responsable, en cada caso, de las labores de relación con los medios de comunicación, seguimiento de noticias, redacción de comunicados; estudios de mercado; o desarrollo de funciones de relaciones públicas con respecto a clientela y a instituciones de todo tipo.

8.- ADMINISTRACIÓN

Integrado por personas técnicas de Administración, personas oficiales administrativos y personas auxiliares administrativos, bajo la dependencia del Responsable de cada departamento, su función esencial es la realización de las tareas de administración, contabilidad, tesorería, y control de gestión.

8.1.- PERSONA TÉCNICA DE ADMINISTRACIÓN

Es la persona responsable de ejecutar las tareas de administración, contabilidad, tesorería, y control de gestión, con una cualificación y conocimientos técnicos específicos en dichas tareas.

8.2.- PERSONA OFICIAL ADMINISTRATIVO

Es la persona responsable de ejecutar las tareas de administración, facturación, contabilidad y tesorería, bajo las directrices de las categorías superiores.

Niveles: Persona Oficial Administrativo de 1ª y 2ª

8.3.- PERSONA AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Es la persona responsable de ejecutar las tareas administrativas básicas encomendadas por las personas responsables del departamento.

9.- HOSTELERÍA / COCINA

Página 157 de un total de 193
Página 11 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Integrado por Jefatura de Partida, Personas de cocineras y Ayudantes de Cocina, Personas encargadas de Economato y Personas Mozas de Almacén, bajo la dependencia de la Jefatura de Cocina, su función esencial es la preparación y elaboración de los productos a servir a la clientela en bares y restaurantes, elaboración de menús, y mantenimiento y limpieza de las instalaciones, equipamientos y utensilios de cocina.

Bajo la supervisión directa del F&B Manager, la realización de las solicitudes de compras de productos y materias primas a usar en los mencionados espacios, y el control de las existencias.

9.1.- SEGUNDA JEFATURA DE COCINA / JEFATURA DE PARTIDA

Es la persona cocinera más cualificada de una partida o Restaurante, siendo la responsable de la puesta en marcha de dicha partida, la elaboración de los platos, la distribución de tareas entre los miembros de su partida, y la limpieza de su partida, así como de los enseres usados en la misma. La segunda Jefatura de Cocina sustituye a la Jefatura de Cocina en su ausencia, en caso de necesidad la Jefatura de Partida sustituye a la Segunda Jefatura de Cocina.

9.2.- COCINERO Y COCINERA

Bajo las órdenes de la Jefatura de Partida, realiza las funciones que le sean encomendadas por ésta en cuanto a elaboración de platos básicos y limpieza.

9.3.- AYUDANTE DE COCINA / FREGADOR Y FREGADORA

Auxilia a los cocineros y cocineras en sus funciones, emplata postres, prepara sándwiches y platos menores, y se encarga de la limpieza de todas las dependencias de la cocina y baterías, cristalería, vajilla, fuentes de servicio y cubertería. Dentro de sus funciones están las de proveer a cocina de platos y su repaso para la preparación del servicio de comidas.

9.4.- PINCHE

Se encarga de tareas básicas de lavado de materias primas y limpieza en general, realizando funciones de aprendizaje. Dentro de sus funciones están las de proveer a cocina de platos y su repaso para la preparación del servicio de comidas.

9.5.- PERSONA ENCARGADA DE ECONOMATO

Gestiona los pedidos y recepción de mercancías, controla la salida de materias primas del Almacén Central hacia los puntos de Elaboración, y así como los destilados, refrescos y demás productos del Área de Bebidas a los puntos de venta. Es su responsabilidad el control continuo del stock y sus incidencias. Se responsabiliza del inventario de existencias del Área de Alimentos y Bebidas, que será realizado junto a la Jefatura de Servicio de Sala y a la Jefatura de Cocina, cada uno en su área junto a una persona de Administración. Igualmente,

Página 158 de un total de 193
Página 12 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

es responsable, bajo la supervisión directa del F&B Manager, de las relaciones con los proveedores de su área.

9.6.- MOZO Y MOZA DE ALMACÉN

Realiza las funciones básicas de movimiento de recepción y reposición de mercancías, bajo las órdenes del Encargado de Economato.

10.- HOSTELERÍA / SALA

Integrado por Jefatura de Servicio de Sala, Responsable de Área, Camareros y Camareras y Ayudantes de Camarero y Camarera, su función esencial es la preparación de mobiliario, vajilla, cristalería, etc. de los bares y restaurantes, así como el servicio de atención a la clientela en los mismos.

10.1.- JEFATURA DE SERVICIO DE SALA

Bajo la supervisión del Manager de F&B del Casino, es la persona responsable del adecuado servicio por el personal a su cargo en los diferentes Áreas de hostelería, así como asegurar el seguimiento de las normas de higiene y limpieza. Es la persona que elabora los cuadrantes de horarios, control de costes, toma de inventarios y stocks, pedidos a los proveedores, etc. Colabora con su responsable y la Jefatura de Cocina en la elaboración de la oferta gastronómica además de ser motor junto al Área de Comercial y Marketing de las estrategias promocionales del Casino en referencia a la oferta complementaria de Juego.

10.2.- RESPONSABLE DE AREA

Bajo la supervisión de la Jefatura de Servicio de Sala, seguirá los procedimientos de funcionamiento y calidad del punto de hostelería a su cargo (Sala de Juego, Slots, Arena o Restaurantes) y las del buen servicio a prestar a la clientela por el personal a su cargo, además de las normas de higiene y limpieza. Bajo las indicaciones de la Jefatura de Servicio de Sala, participa en la elaboración de pedidos a proveedores, control de stocks, inventarios y costes, etc.

10.3.- CAMARERO Y CAMARERA

Bajo la supervisión directa del Responsable de Área, seguirá los procedimientos de funcionamiento y calidad del punto de hostelería en el que ejerza su labor y las del buen servicio a prestar a la clientela así como de las normas de higiene y limpieza. Dentro de sus funciones está el repaso y orden de la cubertería y cristalería acorde al Área asignada; limpieza y orden de los diversos aparadores y mesas de servicio, así como de las zonas de servicio de bebidas del Área asignada; montaje de mesas de comedor o de cafetería preparándolas para el servicio acorde al Área asignada de comidas y posterior desmontaje; toma de comandas y prestación del servicio de comidas o bebidas en consecuencia del Área asignada.

10.4.- AYUDANTE DE CAMARERO Y CAMARERA

Página 159 de un total de 193
Página 13 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Bajo la supervisión del Responsable de Área y como ayudante de la labor del camarero y camarera, seguirá los procedimientos de funcionamiento y calidad del Área de hostelería en el que está ejerciendo su labor y las del buen servicio dado a las clientela así como las normas de higiene y limpieza.

Artículo 14. Promoción.

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

En el caso de existencia de puestos vacantes en la plantilla que no sean de la categoría más baja de cada uno de los grupos profesionales, antes de acudir a la contratación externa, 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, tendrá preferencia sobre cualquier otra persona que, con la misma o similar capacitación, no pertenezca a la plantilla de la empresa.

Del proceso se tendrá informado en todo momento al Comité de Empresa.

Artículo 15. Movilidad funcional y geográfica.

Se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Trabajos de superior e inferior categoría

Se estará a lo dispuesto en los artículos 39 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Cursos de formación

La dirección de la empresa realizará cursos de formación para que las personas trabajadoras aprendan las diversas tareas que se efectúan en el casino y obtengan la preparación suficiente para poder acceder a categorías superiores. El funcionamiento de los cursos, sus horarios y la presencia de las personas trabajadoras se acordará entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

La asistencia a los citados cursos, que serán voluntarios, no tendrá la consideración de jornada laboral. No obstante, cuando la asistencia a un curso de formación sea obligatoria para las personas trabajadoras, el tiempo dedicado a dicha formación tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras que pudieran ser destinadas por la empresa para efectuar, en calidad de monitores, cursos de formación, tendrán derecho a la percepción de la totalidad

Página 160 de un total de 193
Página 14 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

de sus retribuciones, así como a la participación en el tronco de propinas, durante el tiempo que realicen tal función.

CAPITULO IV
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 18. Jornada laboral

La jornada máxima en cómputo anual será de 1.800 horas durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.
La jornada semanal habitual será de cuarenta horas de trabajo efectivo, y la distribución irregular, en su caso, se atendrá a lo establecido en la legislación vigente. La empresa establecerá un sistema o medio de cómputo de la jornada laboral que resulte fiable y transparente, dando cumplimiento a lo previsto por el art. 34.9 ET.

Artículo 19. Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que superen la jornada mensual establecida. La realización de horas extraordinarias exige, en cualquier caso, autorización expresa y por escrito por parte de la Dirección de la Empresa. Los eventuales excesos de jornada que no cuenten con tal autorización no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

En el caso de que el personal de la plantilla realice horas extraordinarias por necesidades del servicio, éstas se compensarán, a elección de la persona trabajadora, mediante:

- Abono económico: Si se opta por el pago, la cuantía a percibir por cada hora extraordinaria será de 1,5 el valor de la hora ordinaria.

- Compensación en descanso: Si se opta por la compensación en tiempo de descanso equivalente, estas horas se compensarán con un incremento del 50%, lo que supone que, por cada hora extra realizada, se recuperará una hora y media de descanso retribuido.

En el caso de optar por la compensación en tiempo de descanso, los momentos o días de disfrute se fijarán de mutuo acuerdo con la Dirección, debiendo ser compensadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. No se considerarán horas extraordinarias aquellas que se compensen con descanso equivalente dentro de dichos cuatro meses siguientes a su realización, no computando a efectos del máximo legal anual de horas extraordinarias.

Artículo 20. Desconexión digital

Página 161 de un total de 193
Página 15 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

1.- Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital fuera de su tiempo de trabajo.

2.- La empresa no exigirá la atención de comunicaciones profesionales por teléfono, correo electrónico, mensajería instantánea, aplicaciones corporativas u otros medios digitales fuera de la jornada laboral, salvo situaciones excepcionales, urgentes y justificadas vinculadas a necesidades organizativas graves o de seguridad.

Artículo 21. Descanso semanal y diario

La confección de los turnos de descanso semanal debe garantizar la rotación de todas las personas trabajadoras respecto a los días de la semana (procurando que el reparto sea equitativo para que todo el personal pueda disfrutar del mismo número de viernes, sábados, domingos y festivos del año), debiendo ser consecutivos los días de descanso semanal, no superando en cualquier caso el máximo de seis días consecutivos sin descansar (salvo cambios de turnos solicitados por las personas trabajadoras), y teniendo en cuenta que el número de personas trabajando de domingo a jueves habrá de ser menor que los viernes, sábados y vísperas de festivo, en función de la mayor actividad en estos días.

La Empresa deberá publicar en los correspondientes tablones los turnos de trabajo cada quince días y para un período de cuatro semanas para el Departamento de Hostelería, y de ocho semanas para el resto de los Departamentos. Los cambios de turnos ya publicados deberán notificarse con la mayor antelación posible en función de las circunstancias que lo originen.

Todo el personal con jornada continuada de ocho horas dispondrá diariamente de un período de descanso de 40 minutos ininterrumpidos para desayuno, comida o cena, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Para el personal que tenga jornada continuada de 6 horas, dispondrá diariamente de un período de descanso de 20 minutos ininterrumpidos para desayuno, comida o cena, que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

El personal que presta sus servicios en las mesas de juego (Jefaturas de Mesa y Crupieres) realizará turnos que tengan una duración media de una hora, disfrutando de un período de descanso de veinte minutos entre cada uno de estos turnos. Podrán realizarse turnos de una hora y veinte minutos siempre que sean compensados con turnos de cuarenta minutos dentro del mismo mes, siendo siempre la media mensual de los turnos de todo un mes como máximo de una hora. Se evitará en la medida de lo posible que la persona trabajadora permanezca en una misma mesa durante una hora y veinte minutos con un volumen de juego elevado, realizando un cambio de posición a otra mesa con menor volumen de juego. Queda total y absolutamente prohibido el disfrute de este descanso descrito en este párrafo para todo el personal que no sea el que presta sus servicios en las mesas de juego.

Artículo 22. Reducción voluntaria de días de trabajo.

Página 162 de un total de 193
Página 16 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Se establece la posibilidad de implantar un sistema de trabajo basado en tres días de descanso por cada cinco de trabajo efectivo, lo que supone una reducción de la jornada laboral anual, con la consiguiente reducción proporcional de todos los conceptos salariales.

La implantación de dicho sistema para las personas trabajadoras que lo deseen habrá de ser objeto de un acuerdo entre la Empresa y el Comité, que establezca en qué Departamentos es posible, y siempre teniendo en cuenta que la adscripción a este sistema debe ser por períodos anuales completos, y mediante el establecimiento de cupos de personas trabajadoras en cada categoría profesional, que garanticen el cumplimiento de todas las obligaciones que en este convenio colectivo se establecen para todas las personas trabajadoras en materia de jornada laboral, vacaciones y descansos.

Artículo 23. Calendario laboral.

La empresa establecerá de acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, un calendario laboral anual, que se elaborará durante el último trimestre del año, y que comprenderá:

1.- Turnos de Vacaciones.
2.- Días de disfrute de las fiestas abonables y no recuperables

Si por necesidades del servicio fuesen necesarios cambios en el calendario una vez publicado, éstos se harán de acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.
A dicho calendario, la Empresa incorporará también, sin necesidad de previo acuerdo, los horarios de los turnos de trabajo que funcionarán durante el año. Los calendarios laborales serán publicados en todos los tablones de anuncios y siempre estarán disponibles para todos los empleados.

Artículo 24. Vacaciones anuales

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales. El disfrute de las vacaciones o de la parte proporcional que corresponda se realizará dentro del año natural de que se trate.

Durante el período de vacaciones, la persona trabajadora percibirá las mismas retribuciones que si estuviera trabajando, incluida su participación en el tronco de propinas.

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 período.

Artículo 25. Fiestas abonables

Página 163 de un total de 193
Página 17 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Los días festivos trabajados y abonables de cada año natural se compensarán de una de las dos formas siguientes:

a) Acumulando todos los festivos trabajados a las vacaciones anuales, en cuyo caso se disfrutarán 18 días naturales por este concepto.

b) Mediante cualquier otra modalidad que, de mutuo acuerdo, pacten por escrito la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras.

Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo previstos legalmente, incluidos de forma enunciativa y no limitativa los derivados de incapacidad temporal, accidente de trabajo, nacimiento, excedencias, permisos no retribuidos o cualquier otra causa legal de suspensión, no se generarán derechos de compensación por festivos ni descansos compensatorios vinculados a una prestación efectiva de servicios que no haya llegado a realizarse.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de aquellos derechos que deban mantenerse o reconocerse expresamente por disposición legal de derecho necesario o por resolución judicial firme.

Artículo 26. Permisos retribuidos

a) Toda persona trabajadora afectada por el presente Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente, y aquellos que se establecen a continuación, siempre que se avise con la antelación posible en cada caso, y se justifique adecuadamente:

1. Quince días naturales por matrimonio de la persona trabajadora, o registro de pareja de hecho.

2. Tres días por fallecimiento de hijos/as, padres, hermanos y cónyuge.

3. Dos días por fallecimiento de, abuelos y nietos consanguíneos o afines.

4. Dos días por fallecimiento de tíos y sobrinos consanguíneos.

5. 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 el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad, podrán utilizarse los días consecutivos a elección de la persona trabajadora, en el período de una semana desde que se produjera el hecho causante de este derecho, previo aviso a la Empresa.

Página 164 de un total de 193
Página 18 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

7. Dos días por traslado del domicilio habitual.

8. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

b) En los supuestos 2 y 3 si la persona trabajadora necesitase hacer desplazamientos fuera de la provincia, el permiso se incrementará en dos días.

c) Cualquier derecho establecido en beneficio, protección o ayuda de la persona trabajadora en razón de su vínculo matrimonial, por el presente Convenio será también de aplicación a la persona trabajadora unida a otra persona en la situación legal de pareja de hecho.

Artículo 27. Permisos no retribuidos

Además de las licencias legalmente establecidas, las personas trabajadoras podrán disfrutar de un permiso, sin derecho a retribución, hasta un total de veinte días al año. Sólo podrá tomarse dos veces al año, con un mínimo de tres días en cada caso, deberá ser solicitado con una antelación mínima de un mes (salvo caso de imposibilidad manifiesta por enfermedad o causa grave sobrevenida), y en ningún caso podrá haber simultáneamente en esta situación más del 5% de los integrantes de un mismo Grupo Profesional, con redondeo de fracciones al alza.

Artículo 28. Pausas y reducción de jornada por lactancia

En esta materia se estará a lo que disponga la legislación vigente.

CAPÍTULO V
RETRIBUCIÓN

Artículo 29. Salario bruto anual

El salario que figura en el Anexo I a este Convenio Colectivo corresponde a un salario anual bruto, dividido en doce pagas con prorrateo de las extraordinarias.

Página 165 de un total de 193
Página 19 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

La tabla salarial publicada en este convenio son los salarios mínimos que una persona trabajadora encuadrada en el presente convenio debe percibir. Cualquier mejora sobre el salario establecido en dicha tabla o sucesivas tablas que se puedan acordar, se considerará como mejora voluntaria absorbible. Cualquier posterior revisión de salarios que surja de convenios colectivos le sería compensada y absorbida por el incremento de dicha mejora voluntaria.

Artículo 30. Propinas

Se entiende por tronco de propinas la parte a repartir entre los empleados de la suma de las cantidades que, en concepto de propinas, la clientela entrega a las personas trabajadoras, tanto en las mesas de juego como en las dependencias de Caja y Recepción, y en la Sala de Máquinas de Azar. Dicho tronco estará sometido en todo caso a lo que disponga la normativa legal o reglamentaria de la Comunidad Autónoma de Andalucía vigente en cada momento.

Mensualmente se distribuirá entre todo el personal de los distintos departamentos, incluida la Jefatura de Departamento, a excepción de aquellas personas que, por su pertenencia al Comité de Dirección, tengan prohibida legal o reglamentariamente su participación en el reparto de las propinas, y en la cuantía que más adelante se detalla, un porcentaje de las propinas recaudadas.

Dicho porcentaje será el **50%** durante la vigencia del convenio. De dicho porcentaje se detraerá, en primer lugar, la asignación al Comité de Empresa establecida en el artículo 44 de este Convenio. Con la cantidad resultante, se procederá como se detalla a continuación.

A cada una de las personas trabajadoras de cada Departamento se le asigna un número de puntos, cuya suma total cada mes constituirá el dividendo por el que se dividirá el importe constitutivo del tronco de propinas. El cociente así obtenido establecerá el valor monetario de cada punto, que, multiplicado por el número de puntos asignados a cada persona trabajadora, determinará la cantidad a percibir por cada uno correspondiente al mes en cuestión.

Los puntos asignados a cada persona, independientemente de su categoría profesional, son los siguientes:

- Departamento de Juego: 11 puntos
- Departamento de Caja: 6 puntos
- Departamento de Recepción: 6 puntos
- Departamento de Máquinas: 6 puntos
- Departamento de Seguridad: 6 puntos
- Departamento de Mantenimiento: 4 puntos
- Resto de Departamentos: 2 puntos

El Departamento de Hostelería no participará del reparto de este tronco de propinas, y se regirá por las normas que ellos mismos determinen, con respecto a las propinas recibidas por el personal integrante de este Departamento.

Página 166 de un total de 193
Página 20 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

En todo momento, se procederá a abonar las propinas junto a la nómina, identificando en el recibo de salario dicho concepto y procediendo a las cotizaciones a la seguridad social como a las retenciones por IRPF que correspondan a las personas trabajadoras y a la empresa. Las cotizaciones por parte empresarial se detraerán del mismo tronco de propinas.

Artículo 31. Forma de pago

El pago de los salarios y de las propinas se efectuará mediante la domiciliación de la nómina de cada persona trabajadora en una entidad financiera, con independencia de la obligación de la Empresa de entregar puntualmente la hoja de salarios a todas las personas trabajadoras.

Los salarios y las propinas se abonarán antes del último día de cada mes.

Artículo 32. Quebranto de moneda

Las empresas abonarán a las personas de Caja (apartado 3.1 del art. 13) un plus de quebranto de moneda, por las cuantías siguientes:

Importe anual: 220 euros
Importe mensual: 20 euros

Este Plus se percibirá durante once meses al año, quedando excluido el de disfrute de las vacaciones anuales.

Durante la vigencia del Convenio, este Plus se incrementará en los mismos porcentajes que lo harán los salarios.

Artículo 33. Plus antigüedad

Todas las personas trabajadoras percibirán un plus mensual de antigüedad de **20 euros por cada trienio**. A efectos del cómputo de dichos trienios, se tomará como fecha inicial la fecha de contratación de la persona trabajadora o, en caso de que dicha contratación fuera anterior a la adquisición del casino por el actual Grupo Empresarial, la fecha de adquisición del casino, fijada a estos efectos en el 1 de agosto de 2016.

No computa dentro de esta antigüedad los periodos de excedencia de la persona trabajadora.

La antigüedad real de la persona trabajadora a efectos de cálculo de indemnización por despido será la que legalmente le corresponda.

Artículo 34. Plus por trabajo en Nochevieja

Página 167 de un total de 193
Página 21 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Las personas trabajadoras que realicen su turno de trabajo el 31 de diciembre y ese turno abarque el tramo entre las 22:00 y las 02:00 del día 1 de enero, recibirán un plus de 50€ adicionales a su salario.

Artículo 35. Plus de Nocturnidad

Las partes reconocen que las actividades laborales reguladas en este Convenio son actividades nocturnas por naturaleza.

Se considerará trabajo nocturno, a efectos retributivos, el realizado entre las 00:00 y las 06:00 horas. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio que presten servicios durante dicho periodo percibirán un complemento salarial denominado «Plus de Nocturnidad», cuyo importe se calculará estrictamente y de forma proporcional a las horas o fracciones de hora trabajadas dentro de dicha franja nocturna, con independencia de que su turno haya comenzado en horario diurno, no siendo necesario un mínimo de tiempo dentro de esa franja nocturna para que se tenga en consideración para el devengo y pago.

Las horas trabajadas durante el período nocturno especificado en el apartado anterior tendrán una retribución específica incrementada en un 10% sobre el valor de la hora ordinaria del salario base de la categoría profesional correspondiente.

El Plus de Nocturnidad se abonará independientemente de cualquier otro plus o complemento y no será absorbible ni compensable bajo ningún concepto.

Artículo 36. Gratificación por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio que, en la fecha del hecho causante, acrediten una antigüedad mínima de dos años en la Empresa tendrán derecho a percibir una gratificación extraordinaria, de naturaleza salarial y no consolidable, por importe de 500 euros brutos por el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de cada hijo o hija.

El derecho a la gratificación nacerá una sola vez por cada hijo o hija y persona trabajadora beneficiaria, previa solicitud de la persona interesada y acreditación documental suficiente del hecho causante. En caso de que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras presten servicios en la Empresa y cumplan los requisitos establecidos, cada una de ellas tendrá derecho a percibir la gratificación que le corresponda

La gratificación se abonará en la nómina del mes siguiente a aquel en que la persona trabajadora solicite su pago y aporte la documentación acreditativa, siempre que en dicha fecha mantenga vigente su relación laboral con la Empresa

En el caso de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, la cuantía de la gratificación se abonará en proporción a la jornada pactada en el momento del hecho causante. En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal, cuidado de familiares,

Página 168 de un total de 193
Página 22 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, violencia de género, violencia sexual o cualquier otra causa legalmente protegida, la gratificación se calculará tomando como referencia la jornada ordinaria que tuviera reconocida la persona trabajadora antes de la reducción.

Artículo 37. Uniformidad

Anualmente, la Empresa suministrará como mínimo a todas las personas trabajadoras que hayan de utilizar uniformes en su trabajo, dos uniformes completos y tres camisas, con carácter general.

CAPÍTULO VI
PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA

Artículo 38. Complemento por incapacidad temporal.

La empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente y por un período máximo de 6 meses el siguiente complemento:

— Hasta el 100 % del salario en caso de accidente laboral, desde el primer día del hecho causante.

— Durante los primeros siete días en caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral, no habrá complemento, abonándose el importe marcado por la Seguridad Social.

— Hasta el 80 % del salario en caso de incapacidad temporal por enfermedad o accidente no laboral desde el octavo día en adelante.

En todo caso, la empresa no estará obligada a abonar este complemento voluntario de incapacidad temporal si la persona trabajadora se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por parte de la Mutua de Accidentes a la que esté adscrita la Empresa.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, por cualquier medio que permita dejar constancia de la comunicación, el inicio de cualquier situación de incapacidad temporal tan pronto como le sea posible y, en todo caso, dentro de la jornada laboral en que se produzca el hecho causante o, de no resultar posible, durante el primer día laborable siguiente.

Esta obligación de comunicación tendrá carácter exclusivamente informativo y organizativo, con la finalidad de facilitar la adecuada planificación de los recursos humanos y la continuidad de la actividad empresarial.

Página 169 de un total de 193
Página 23 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

La persona trabajadora no estará obligada a aportar a la empresa los partes médicos de baja, confirmación o alta, sin perjuicio de las obligaciones de comunicación establecidas en el presente artículo y de aquellas otras que pudieran derivarse de la normativa vigente.

Asimismo, la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa la fecha de emisión del alta médica y su reincorporación efectiva al puesto de trabajo tan pronto tenga conocimiento de la misma.

Artículo 39. Seguro colectivo de vida y accidentes

La Empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo de vida y accidentes a favor de todas las personas trabajadoras con una antigüedad mínima de seis meses en la Empresa en el momento del hecho causante, con una cobertura mínima de TREINTA MIL EUROS en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta.

Artículo 40. Ayuda por defunción

En el caso de fallecimiento de una persona trabajadora, la Empresa abonará a sus herederos legales o a las personas beneficiarias designados en la póliza de seguro colectivo, si fueren distintos, el importe de tres meses de salario en concepto de anticipo para los gastos más urgentes, y que será reintegrable al momento del cobro de la indemnización por la compañía aseguradora.

CAPÍTULO VII
SALUD LABORAL

Artículo 41. Seguridad y salud en el trabajo

Los firmantes del presente Convenio son conscientes de que la protección de la persona trabajadora frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, de la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas. De que la planificación de la prevención desde el momento mismo del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y su actualización periódica mediante un conjunto de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos detectados constituyen elementos básicos en la prevención de riesgos laborales. Todo ello, junto con la información y la formación de las personas trabajadoras, dirigidas a un mejor conocimiento de los riesgos derivados del trabajo, así como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.

Por tanto, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a Seguridad y Salud Laboral, de conformidad con el artículo 2.2 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

Página 170 de un total de 193
Página 24 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Artículo 42. Vigilancia de la salud

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los reconocimientos médicos serán específicos para los factores de riesgos a los que esté expuesta la persona trabajadora, utilizándose para ello los protocolos de vigilancia de la salud de las personas trabajadoras que elabore el Ministerio de Sanidad.

La periodicidad de estos reconocimientos será como mínimo anual.

Se garantizará la confidencialidad de toda información relacionada con el estado de salud de la persona trabajadora y se respetará el derecho a la intimidad y dignidad de la persona trabajadora, no pudiéndose utilizar estos datos con fines discriminatorios.

CAPITULO VIII
OTROS DERECHOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 43. Prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo y discriminatorio

1.- La empresa garantizará un entorno de trabajo libre de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualquier forma de acoso o conducta discriminatoria por razón de sexo, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, estado civil, condición social, lengua, opinión, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- La empresa dispone de un protocolo específico de prevención, detección, denuncia, investigación y actuación frente al acoso laboral, sexual, por razón de sexo y discriminatorio. Dicho protocolo es accesible para toda la plantilla, garantiza la confidencialidad, la protección frente a represalias, la audiencia de las personas afectadas, la tramitación diligente de las denuncias y la adopción de medidas cautelares cuando resulten necesarias.

Artículo 44. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la empresa.

1.- La empresa promoverá la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y evitará cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso al empleo, contratación, clasificación profesional, promoción, formación, retribución, ordenación del

Página 171 de un total de 193
Página 25 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

tiempo de trabajo, conciliación, corresponsabilidad, salud laboral y extinción de la relación laboral.

2.- La empresa y la representación legal de las personas trabajadoras acordaron y registraron un plan de igualdad conforme a la normativa vigente, el cual incluye el diagnóstico, las medidas, el calendario de aplicación, los sistemas de seguimiento y evaluación y, en su caso, la auditoría y el registro retributivos.

Artículo 45. Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+

La Empresa cuenta con un protocolo general frente al acoso y violencia que, de conformidad con lo establecido en el art. 8.4 del Real Decreto 1026/2024, se actualizará y ampliará específicamente para incluir medidas que garanticen una cobertura suficiente a las personas LGTBI, en el marco de la comisión de igualdad y diversidad.

Las partes firmantes del presente Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo, no admitiéndose ningún tipo de discriminación ni, en particular, la discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. En concreto, la Empresa se compromete a salvaguardar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbitos tales como el acceso al empleo, promoción profesional, estabilidad en el empleo, formación y retribución; así como a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto 901/2020 sobre los planes de igualdad y Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva, o cualquier norma que las sustituya.

La Empresa se compromete a promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla lo dispuesto en el art. 15 de 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. Se fomentará la igualdad de trato y no discriminación, creando un contexto favorable a la diversidad y la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, en todo lo relativo a la orientación e identidad sexual y la expresión de género o características sexuales.

Con el propósito de alcanzar una igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, acuerdan las siguientes medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI:

<u>Medidas de acceso al empleo.</u>

En los procedimientos de selección se utilizarán criterios objetivos y neutros para erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI y evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta:

Página 172 de un total de 193
Página 26 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

- El ingreso de nuevas personas trabajadoras no podrá quedar determinado en atención a una condición derivada del sexo, sino que se priorizará la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo.
- La Empresa se compromete a ampliar las fuentes de selección para la captación de personas trabajadoras, contando con medios y, en su caso, entidades que promuevan la inserción laboral de personas LGTBI.
- Las personas encargadas de la selección recibirán una formación específica que evite cualquier tipo de discriminación y sesgos inconscientes.

Medidas sobre clasificación y promoción profesional.

- El sistema de clasificación profesional en la Empresa se aplicará considerando los criterios objetivos establecidos y sin sesgos de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, a quienes se les garantizará el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.
- Los procedimientos de ascenso se realizarán conforme a los criterios establecidos en este convenio colectivo, aplicándose de forma objetiva y neutra para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI por el hecho de pertenecer al colectivo, por parecerlo o por asociación con el colectivo.
- Las personas trabajadoras tendrán, en el caso de que concurra el supuesto de hecho, igualdad de trato y oportunidades para poder presentarse a la cobertura de los puestos de trabajo vacantes que puedan existir con independencia del sexo, orientación sexual, expresión de género, identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad o relación de parentesco con otras personas trabajadoras de la misma empresa.
- En las evaluaciones que la Empresa pudiera hacer del desempeño de las personas trabajadoras, se atenderán criterios objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Se formará en la materia a todas aquellas personas trabajadoras que tengan personal a su cargo y especialmente, a aquellas que sean responsables o que participen en los procesos de promoción.

Medidas sobre formación, sensibilización y lenguaje.

- Se dará conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio colectivo, su alcance y contenido.
- Se difundirá un protocolo para la prevención, detención y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad sexual y expresión de género.
- En todas las comunicaciones que se realicen, se utilizará un lenguaje no sexista y desprovistos de sesgos y estereotipos, de forma que resulte respetuoso con la diversidad.

Página 173 de un total de 193
Página 27 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Medidas sobre entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

- Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas.
- En la elaboración de acuerdos que contengan derechos laborales para la plantilla se tendrá en cuenta que no sean discriminatorios para el colectivo LGTBI.
- En los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos.

Medidas sobre permisos y beneficios sociales.

- Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos aplicables en la Empresa sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, características sexuales, y expresión de género.

Se reconocerán todas las formas de familia, incluyendo aquellas constituidas por parejas del mismo sexo.

CAPITULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46. Infracciones

La potestad disciplinaria corresponde a la Dirección del Casino, quien hará uso de la misma con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente. En todo caso, será obligatorio el cumplimiento del Código de Conducta del Gryphon Management Spain –o aquel que, en el futuro, le pudiera sustituir-, que todas las personas trabajadoras reciben y declaran conocer.

La clasificación general de faltas será la siguiente:

1. Faltas leves:

1.1 Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo (hasta un máximo de 30 minutos de retraso total), sin la debida justificación, cometidas dentro del período de un mes, o bien una sola cuando el retraso exceda de 30 minutos.

1.2 No comunicar dentro de las 24 horas siguientes el motivo de la ausencia cuando se falte al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado y ello sin perjuicio de justificarlo en los términos marcados por la ley.

1.3 El abandono del servicio sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo causare perjuicio a la normal actividad del Casino o a los compañeros, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como "grave" o "muy grave", según los casos.

1.4 Pequeños descuidos en la conservación del material.

Página 174 de un total de 193
Página 28 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

1.5 Falta notoria de aseo y limpieza personal.

1.6 No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

1.7 No comunicar al Casino los cambios de residencia o domicilio.

1.8 Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, dentro de las dependencias del Casino o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como "graves" o "muy graves".

1.9 La falta injustificada al trabajo de un día.

1.10 No prestar la atención debida al trabajo encomendado y la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio. En caso de que ocasionara perjuicio a la Empresa podrá considerarse falta grave.

1.11.- Fumar en las instalaciones del casino fuera de las zonas habilitadas a tal fin.

1.12- La falta de comunicación a la empresa de la fecha de inicio de una situación de incapacidad temporal, así como de la fecha de alta médica o de cualquier circunstancia relacionada con la misma que deba ser conocida por la empresa a efectos organizativos, cuando dicha comunicación resulte exigible conforme a lo establecido en el presente convenio, siempre que no concurra causa justificada que hubiera impedido realizarla en plazo.

2. Faltas graves:

2.1 Más de tres faltas no justificadas de puntualidad cometidas durante un período de treinta días. Cuando tuviese que relevar a un compañero o compañera bastará una sola falta de puntualidad para que ésta sea considerada como "grave" siempre que ocasione trastorno en el servicio.

2.2 La falta injustificada al trabajo durante dos días seguidos o tres alternos en un período de treinta días.

2.3 Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

2.4 La simulación de enfermedades o accidentes.

2.5 La desobediencia a sus superiores en cualquier materia del servicio; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para el Casino, podrá ser considerada "muy grave".

2.6 Simular la presencia de otro empleado o empleada fichando por aquél, si es por primera vez. Si el hecho volviera a repetirse, se considerará falta "muy grave" de deslealtad y transgresión de la buena fe contractual.

Página 175 de un total de 193
Página 29 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

2.7 La imprudencia en actos de servicio; si implicase riesgo de accidentes para la persona trabajadora o para sus compañeros y compañeras o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como "muy grave".

2.8 Realizar, sin el oportuno permiso, otras actividades que las expresamente encomendadas durante la jornada, así como emplear para usos propios las herramientas del Casino, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

2.9 Las derivadas de lo previsto en el apartado 1.3 de las faltas leves.

2.10 La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza (excluida la puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado por lo menos amonestación escrita.

2.11 No asistir, de forma injustificada, a los cursos de formación en materia de prevención de riesgos laborales que se organicen por la empresa, al primer requerimiento. En caso de que se reitere la inasistencia a dichos cursos de formación, la falta será calificada como MUY GRAVE.

3. Faltas muy graves

3.1 La falta injustificada de asistencia al trabajo durante tres días seguidos o cuatro alternos en un mes.

3.2 Más de quince faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas dentro de un período de tres meses o treinta durante seis meses.

3.3 El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actividades encomendadas por el Casino.

3.4 La simulación de enfermedades o accidentes, así como el alargamiento o agravación, a sabiendas o por negligencia grave de la enfermedad o del estado físico que motive la baja en el trabajo.

3.5 El hurto o robo, tanto al Casino como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Casino o durante actos de servicio en cualquier lugar.

3.6 El uso o consumo fraudulento de productos de propiedad del Casino o complicidad en el mismo.

3.7 Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos del Casino, con voluntariedad o negligencia culpable.

Página 176 de un total de 193
Página 30 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

3.8 La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera del Casino, o por cualquier otro delito que pueda implicar para éste desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, las de duración superior a un año dictadas por la Autoridad Judicial.

3.9 La reiterada falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o compañeras o superiores y se haya sancionado por este concepto tres veces como falta en un período de tres meses.

3.10 La embriaguez o consumo de drogas dentro del Casino, o en tiempo de servicio, o que repercuta sobre éste o vistiendo el uniforme del Casino. Asimismo, la venta o distribución de drogas o fármacos prohibidos, dentro o fuera del Casino.

3.11 No comunicar a la Empresa la realización de otras actividades profesionales remuneradas.

3.12 Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados del Casino.

3.13 Revelar a elementos extraños al Casino datos de reserva obligada, referidos al propio Casino o a sus clientes.

3.14 Dedicarse a actividades que sean consideradas incompatibles con las del Casino.

3.15 Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a la jefatura o a sus familiares, así como a los compañeros y compañeras, personas subordinadas y clientela.

3.16 Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

3.17 Abandonar injustificadamente el trabajo en puestos o situaciones de responsabilidad.

3.18 La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo que repercuta en la normal marcha del mismo.

3.19 El originar riñas con los compañeros y compañeras de trabajo y/o con la clientela del Casino.

3.20 El incumplimiento de la legislación sobre Juego, y en especial:

a) Entrar o permanecer, sin motivo o injustificadamente, en las Salas de Juego del Casino fuera de sus horas de trabajo.

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

c) Conceder préstamos a los jugadores.

d) Llevar trajes con bolsillos, el personal de Juego.

e) Transportar fichas, placas o dinero durante el 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.

Página 177 de un total de 193
Página 31 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

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

3.22 El incumplimiento de las disposiciones administrativas que regulan el funcionamiento de las Salas de Juego, sobre todo si de este incumplimiento se hubiera derivado responsabilidad para el Casino.

3.23 El acoso laboral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, la violencia sexual en el ámbito laboral y cualquier conducta de acoso, hostigamiento, intimidación o trato degradante vinculada a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, estado civil, condición social, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.24 Participar y/o organizar como profesional o jugador en partidas o juegos no autorizados o legalizados.

3.25 Para todas las personas trabajadoras del Casino, mantener relaciones personales con clientes del Casino. Será responsabilidad de la persona trabajadora, notificar a la Dirección tanto la existencia del vínculo personal con el o la cliente o la presencia en el Casino de algún o alguna cliente con el que mantiene relación personal.

3.26.- La adopción de represalias, amenazas, perjuicios o trato desfavorable contra quienes presenten una denuncia interna, colaboren en una investigación, actúen como testigos o participen en la aplicación de protocolos de acoso, igualdad o no discriminación.

Artículo 47. Sanciones

Las sanciones que el Casino pueda imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

— Por falta leve: Amonestación verbal, amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo de un día.

— Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

— Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días; despido.

Para la aplicación de las sanciones anteriores se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, la categoría profesional del mismo y la repercusión del hecho en el personal y en el Casino. En el caso de personas trabajadoras con más de dos años de antigüedad en la Empresa, si en el momento de cometer una falta no hubieran sido sancionados en los últimos dos años, dicha falta, sin perjuicio de su calificación con arreglo al Artículo 39º, será castigada con las sanciones previstas para la inferior en grado a la cometida, salvo en el caso de las faltas muy graves, en las que no operará esta excepción.

Página 178 de un total de 193
Página 32 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

Para la aplicación de las sanciones, la persona responsable del departamento correspondiente informará por escrito al Departamento de RRHH para dar conocimiento de los hechos. En el plazo de 24 hora hábiles, el Departamento de RRHH procederá a abrir una investigación sobre los hechos ocurridos, dando audiencia a las dos partes para aclarar lo ocurrido, teniendo la persona trabajadora derecho a que le asista algún representante del Comité de Empresa.

Valorados los hechos, el Departamento de RRHH procederá a tomar una decisión con toda la información recabada, procediendo a sancionar a la persona trabajadora conforme a la legislación vigente, si así fuese determinado; o dejando sin efectos la denuncia del responsable del departamento.

Artículo 48. Prescripción

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

2. Las sanciones impuestas deben ser cumplidas en el plazo máximo de 60 días de trabajo efectivo, desde la fecha de su notificación al interesado. En caso de que se exceda de dicho plazo, la sanción se considerará condonada a todos los efectos legales.

3. Las sanciones se cancelarán a todos los efectos, automáticamente en los siguientes períodos, a contar desde su notificación:

— Faltas leves: A los 3 meses.
— Faltas graves: A los 6 meses.
— Faltas muy graves: A los 9 meses.

CAPITULO X
DERECHOS SINDICALES

Artículo 49. Derechos sindicales de las personas trabajadoras

Todos los representantes de las personas trabajadoras tendrán derecho a:

1.- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical en los locales de la empresa, entre las personas trabajadoras y fuera de las horas de trabajo.

2.- Fijar todo tipo de comunicaciones y anuncios de carácter sindical en los tablones que a tal efecto deberán establecerse y facilitarse por el empresario, dentro de los locales de la empresa y en lugares que garanticen un adecuado acceso a los mismos de todas las personas trabajadoras, procurando evitar su ubicación en dependencias de acceso al público.

Página 179 de un total de 193
Página 33 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

3.- Recaudar las cotizaciones sindicales de los afiliados, así como cualquier otro tipo de aportaciones con fines sindicales, fuera de las horas de trabajo.

Las personas trabajadoras que sean elegidas para desempeñar cargos sindicales de ámbito Sectorial (comarcal, provincial,....), podrán solicitar excedencia sindical por el tiempo necesario, siendo obligatoria para la empresa su concesión y la reserva de su puesto de trabajo, en los términos establecidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 50. Derechos del Comité de Empresa

El Comité de Empresa, además de las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadoras, tendrá derecho a:

1.- Convocar asambleas de las personas trabajadoras de la empresa, previa notificación al empresario, en los centros de trabajo y fuera de la jornada laboral.

2.- Disponer de un saldo de veinticuatro horas mensuales de permiso retribuido para atender los asuntos de carácter laboral de sus representados y representadas previa notificación al empresario y posterior justificación. Los miembros del Comité de empresa, previo acuerdo escrito con la Dirección de la empresa, podrán acumular las horas sindicales a que tengan derecho en la forma que crean conveniente. De cara a no generar incidencias en el día a día por el uso de este derecho, se acuerda que se habrá de informar por correo electrónico al responsable directo, responsable del área y Recursos Humanos con al menos 48 horas de antelación.

3.- Disponer de hasta ocho días de permiso no retribuidos al año para el ejercicio de actividades sindicales al margen de la empresa, previa notificación al empresario con un mínimo de setenta y dos horas y posterior justificación.

Artículo 51. Nulidad de actos o pactos

Serán nulos y sin efecto cualquier acto o pacto conducente a:

1.- Condicionar el empleo de una persona trabajadora a su afiliación o no a cualquier sindicato.

2.- Despedir, sancionar o cesar a una persona trabajadora por razón de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 52. Cobro de cuotas sindicales

Con el fin de facilitar la labor en el cobro de las cuotas sindicales, la empresa se compromete a descontarlas directamente de la nómina de la persona trabajadora que lo solicite por escrito, ingresándolas a continuación en la cuenta que le sea indicada por el Sindicato.

Artículo 53. Asignación del Comité de Empresa

Página 180 de un total de 193
Página 34 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

La empresa detraerá mensualmente del tronco de propinas a repartir entre las personas trabajadoras la cantidad de 400 euros, que entregará al Comité para gastos derivados de su actuación.

CAPITULO XI
SEGUIMIENTO DEL CONVENIO

Artículo 54. Composición de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará integrada por dos partes, una en representación de la empresa y otra en representación de las personas trabajadoras, firmantes del Convenio. Cada parte estará integrada por tres representantes y un suplente, libremente designados, si bien se procurará que hayan formado parte de la Comisión Negociadora.

Ambas partes podrán ser asistidas por dos asesores con voz pero sin voto. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable del 60% de cada una de las dos representaciones. Para la validez de sus reuniones se requerirá la previa citación a los responsables de coordinación de cada una de las partes. Realizado este requisito, con la prudente antelación, la Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia a la reunión de dos miembros de cada una de las partes firmantes del Convenio.

Artículo 55. Funciones de la Comisión Paritaria

Se determinan como funciones principales de la Comisión Paritaria:

1. La interpretación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. La aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
3. El seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
4. La mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto individual y colectivo. A instancia de una de las partes, se convocará una inmediata reunión de esta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.
5. Adoptar acuerdos que desarrollen lo pactado en este Convenio, si así lo requieren las circunstancias.
6. Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias insolubles por la Comisión Paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase, a la mediación o arbitraje del SERCLA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA
CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Página 181 de un total de 193
Página 35 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

CASINO ADMIRAL
SEVILLA

La empresa respetará y mantendrá "ad personam" las condiciones más beneficiosas o ventajas concedidas a sus personas trabajadoras, antes o después de la aprobación del Convenio Colectivo, que podrán ir siendo absorbidas por futuras mejoras eventuales de aplicación general.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS ESPECÍFICAMENTE REFERIDAS A LA ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES NATURALES Y OTROS FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS

1. La Empresa comunicará a las personas trabajadoras y a sus representantes la existencia de un fenómeno meteorológico adverso o cualquier otra situación de riesgo grave e inminente, a través de los canales oficiales de comunicación utilizados por la Empresa, informando igualmente de las medidas y actuaciones previstas con motivo de la alerta.

2. Cuando, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, o ante la concurrencia de una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de catástrofes o fenómenos meteorológicos adversos, resulte imposible acceder al centro de trabajo o transitar por las vías necesarias para ello, las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de un permiso retribuido de hasta cuatro días, conforme al artículo 37.3 g) del Estatuto de los Trabajadores.
Una vez transcurrido dicho período, el permiso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo motivaron, pudiendo la Empresa, alternativamente, acordar la adopción de medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato por causa de fuerza mayor, de acuerdo con el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Con el fin de garantizar la adecuada continuidad de la actividad y la protección de las personas trabajadoras, la Empresa podrá establecer medidas de flexibilidad laboral, consistentes en la adaptación de horarios, tareas y responsabilidades. Igualmente, cuando la naturaleza de la prestación de servicios lo permita y el estado de las comunicaciones lo asegure, se priorizará el trabajo a distancia, cumpliendo las obligaciones formales y materiales previstas en la Ley 10/2021, incluido el suministro de los medios, equipos y herramientas necesarios.

3. La Empresa facilitará los equipos de protección individual adecuados y adoptará las medidas de seguridad necesarias. Cuando no resulte posible garantizar la protección exigible, se prohibirá el desempeño de las tareas que impliquen exposición al riesgo. Asimismo, podrán adoptarse todas aquellas medidas adicionales que resulten adecuadas a la gravedad de la situación, incluida la paralización total o parcial de la actividad.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA
SOBRE LAS MEDIDAS PARA PROMOVER PLANES DE MOVILIDAD SOSTENIBLE

Página 182 de un total de 193
Página 36 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla

La Empresa promoverá la negociación de un plan de movilidad sostenible con la representación legal de las personas trabajadoras cuando el centro de trabajo alcance más de 200 personas trabajadoras, o más de 100 por turno, cuyo centro de trabajo habitual sea dicho centro de actividad. Este plan tendrá como objetivo la mejora de los desplazamientos vinculados a la actividad laboral y la reducción del impacto ambiental asociado a la movilidad.

Asimismo, la Empresa impulsará la sensibilización y el fomento de modelos de movilidad basados en la intermodalidad y en el uso de medios y modos de transporte más sostenibles y saludables en los entornos urbanos y metropolitanos, y concienciará sobre la necesidad de priorizar aquellas alternativas que contribuyan a una menor ocupación del espacio público y a un uso más eficiente de los recursos destinados a la movilidad laboral.

DISPOSICION TRANSITORIA
INCREMENTOS SALARIALES

Las Tablas Salariales que se recogen en el Anexo I a este convenio recogen los siguientes incrementos:

A.- El porcentaje indicado por departamento y categoría en la tabla adjunta con efectos de junio de 2026.
B.- 4% con efectos de junio de 2027.
C.- 4% con efectos de junio de 2028.
D.- 3% con efectos de junio de 2029.

Los puntos porcentuales adicionales del departamento de hostelería sobre el resto de departamentos en junio de 2026 son para compensar la diferencia con la misma posición en otros sectores similares. Este incremento para el departamento de hostelería es absorbible en caso de personas trabajadoras con salarios superiores al de las tablas, siendo en ese caso la subida real en junio de 2026 del 6,5%.

El incremento salarial pactado para el año 2026 se paga con carácter retroactivo desde el 1 de junio de 2026, no así el resto de pluses y complementos que refleja el Convenio.

Página 183 de un total de 193
Página 37 de 37
CVE: BOP-SE-2026-219032
Nº 219 - jueves 12 de noviembre de 2026
BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Sevilla