

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Visto el expediente de **Convenio Colectivo para la Empresa CASINO RIBERA DEL TORMES, S.A., Código (3701012)**, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo el día 03 de junio de 2010 y suscrita con fecha de 24 de mayo de 2010, por la Empresa y el Delegado de Personal de la misma asesorado por el CSI-F de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO. -Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO. -Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO. -Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 05 de julio de 2010

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO

"CASINO RIBERA DEL TORMES, S.A."

Capítulo I.- Normas Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial.-

El presente Convenio será de aplicación en la Empresa "Casino Ribera del Tormes, S.A.", con domicilio social en C/ La Pesca, 5 - 13, 37008 Salamanca.

Artículo 2. Ámbito Funcional.-

Cuanto por el presente Convenio se estipula, afecta a todas las actividades que existen en la actualidad o aquellas que pudieran existir en un futuro en la Empresa "Casino Ribera del Tormes, S.A.", y que constituyen su objeto social.

Artículo 3. Ámbito Personal.-

Este Convenio ampara y se aplica a todos los trabajadores, cualquiera que sea su categoría y modalidad de contrato, que presten sus servicios en la Empresa "Casino Ribera del Tormes, S.A.", sin más excepción que el personal de Dirección: Director Gerente, Director Casino y Subdirector del casino y el personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios, que tengan firmado contrato civil con "Casino Ribera del Tormes". El personal perteneciente a administración, se registrará por Pacto Extraestatutario de Servicios Centrales de Grupo de Empresas Comar.

Artículo 4. Vigencia y revisión salarial.-

La duración del presente Convenio será la siguiente: del 1 de Enero del año 2.010 al 31 de Diciembre del año 2.012 .

Para los años 2.010, 2011 y 2012 se establece la siguiente revisión salarial:

- **Para el año 2010** incremento de un 1,2% a comienzo de año, sobre las cantidades ajustadas a IPC real de 2009. Si el IPC resultante a final de año es superior a ese 1,2% se revisará y se pagarán los atrasos correspondientes. En caso que el IPC sea inferior a esa cantidad, no se realizará ninguna revisión.

-**Para el año 2011** se tomará como dato definitivo de incremento para ese año el IPC resultante de 2010 más un 0,1%. A final de año no se realizará ningún ajuste ni revisión.

- **Para el año 2012** se tomará como dato definitivo de incremento para ese año el IPC resultante de 2011. A final de año no se realizará ningún ajuste ni revisión.

Artículo 5. Prórroga o Denuncia.-

La denuncia del presente convenio se efectuará de forma automática al término de la vigencia del actual.

Artículo 6. Compensación, Absorción y Garantías.-

Las condiciones pactadas en este y en futuros convenios forman un todo orgánico, indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, sin ningún tipo de distinción por tratarse de un grupo profesional determinado.

Las mejoras establecidas por este convenio serán absorbibles o compensadas con las mejoras que de cualquier clase, forma o denominación tengan establecidas o concedidas la Empresa con carácter voluntario en cualquier momento.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas superan el nivel de estos. En caso contrario, se consideran absorbidos por las mejoras pactadas en este convenio.

En cualquier caso, se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam". Para estas situaciones se aplicarán los incrementos en sus salarios que se pacten en este o posteriores convenios colectivos con el mismo porcentaje que para el resto del personal.

Artículo 7. Comisión paritaria.-

La Comisión será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia, del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio. Sus funciones serán:

1. Interpretación auténtica del Convenio.
2. Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por ambas partes, de común acuerdo en asuntos derivados de este convenio.
3. Conciliación facultativa en los problemas colectivos, con independencia de las atribuciones que por norma legal puedan corresponder a los Organismos competentes.
4. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
5. Seguimiento de los préstamos al personal.

Los acuerdos o resoluciones adoptados por mayoría de cada una de las partes de la Comisión Paritaria, tendrán carácter vinculante.

La Comisión se compondrá de seis Vocales, tres por cada parte, de entre los que se elegirá un Secretario, el cual levantará acta de los acuerdos y resoluciones que adopte la Comisión, que deberán ser firmados por los señores que intervengan.

Podrán nombrarse asesores por cada representación, aunque los mismos tendrán derecho a voz, pero no a voto.

La comisión en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales y, en segunda, al día siguiente hábil, actuará con los que asistan, teniendo voto únicamente en número paritario los vocales presentes, sean titulares o suplentes.

La comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas sobre el día y la hora de la reunión, conviniendo ambas partes en dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse, como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.-

Las condiciones pactadas en este Convenio, forman un todo orgánico indivisible, manifestando formalmente ambas partes, que sus respectivas vinculaciones a lo convenido tienen el carácter de compromiso para la totalidad de las cláusulas pactadas.

En el supuesto que por la Autoridad laboral o administrativa competente, se declare nulo alguno de sus artículos, quedan éste y los artículos concordantes sin eficacia práctica, debiendo las partes volver a reunirse para darle nuevo contenido.

Capítulo II.- Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.-

La organización del trabajo es competencia y responsabilidad de la Dirección, a la que corresponden todas las facultades reconocidas en el ordenamiento jurídico vigente.

Artículo 10. Jornada de trabajo anual.-

Durante la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo efectivo serán de mil ochocientas diez horas (1.810 h).

Artículo 11. Horarios.-

I - Se distinguirá entre los horarios de trabajo de los empleados y los horarios de cierre y apertura del Casino, siendo estos últimos los que en cada momento determine la Dirección de la Empresa, dentro de los autorizados por la autoridad competente.

II - Los horarios de los empleados estarán sujetos a la duración de la jornada pactada en este Convenio, 1.810 horas anuales de trabajo efectivo, con una distribución de 40 horas semanales de promedio.

Artículo 12. Descanso semanal.-

I - Todo trabajador que realice la jornada de 40 horas de trabajo efectivo, disfrutará de dos días de descanso ininterrumpido; no obstante, podrá pactarse entre la Empresa y los trabajadores cualquier sistema de jornada y descansos que permita la legislación vigente, con base a la reducción de jornada semanal o compensación de descansos, bien sean estos en cómputo mensual, trimestral o anual.

A estos efectos se consideran aprobados los sistemas de trabajo actualmente en vigor.

II.- Los empleados podrán cambiar siempre los turnos de descanso y de horario, previa aprobación por la Dirección de la Empresa, solicitándolo con un mínimo de TRES días de antelación y bajo las siguientes condiciones:

- a) Los cambios se efectuarán siempre dentro de la misma categoría profesional.
- b) Será obligatorio el descanso de uno de los días libres.
- c) Sólo se podrán cambiar cuatro días en el mes, salvo la excepción recogida en el apartado siguiente.
- d) Dada la peculiaridad de los sistemas de descanso y vacaciones, debido a la actividad de la empresa, y con el fin de favorecer las relaciones sociales y familiares de los empleados, se podrán cambiar los días de trabajo existentes entre un turno de descanso y el siguiente dos días al año previa aprobación de la Dirección.
- e) Todos estos cambios se efectuarán por escrito en los impresos dispuestos a tal fin, y serán aprobados por la Dirección de la Empresa.
- f) Cualquier excepción a estas normas, deberá ser estudiada y aprobada por la Dirección de la Empresa.

III.- Cualquier cambio de los turnos de personal han de ser comunicados por parte de la empresa (siempre que no haya motivos de fuerza mayor), con una antelación de al menos 2 días.

Artículo 13. Vacaciones.-

Dadas las especiales características que concurren en la actividad desarrollada por el Casino, las vacaciones de los trabajadores afectados se estructurarán de la siguiente forma:

Tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones.

El personal que por su trabajo tenga que trabajar festivos tendrá derecho al disfrute de catorce días naturales en compensación de los festivos trabajados. Este periodo se disfrutará del siguiente modo: trece días se disfrutarán ininterrumpidamente, (salvo pacto contrario). El día que resta se disfrutará por todo el personal el día 24 de Diciembre, salvo el personal de máquinas de azar y el personal de control que trabaje en jornada de mañana este día, pudiendo añadirlo al periodo de trece días. (a aplicar a partir del año 2002). Aquellas personas que por su turno de vacaciones, o de libranza le coincida con el día 24 de Diciembre, este le será compensado por otro día libre, esta compensación se realizará añadiendo tal día al periodo de festivos.

El día 31 de Diciembre, la Dirección del casino, y en la medida que la actividad prevista lo permita, dará el día libre a la mayor cantidad de personal posible, ajustando este a las necesidades de apertura. Se establecerá una rotación entre el personal, de modo que en el menor número de rotaciones posible, todo el personal, indistintamente al departamento que pertenezca, pueda disfrutar de tal descanso.

Para el disfrute de las vacaciones de este personal, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1.- Los treinta días naturales de vacaciones se disfrutarán ininterrumpidamente, (salvo pacto contrario).

2.- Los empleados podrán cambiar el turno de vacaciones, previa aprobación por la Dirección de la Empresa, y siempre que no cause perjuicio en el funcionamiento de los horarios.

Para la observancia de lo dispuesto en este apartado, por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa se elaborará un calendario de vacaciones y festivos, de mutuo acuerdo, que deberá estar confeccionado antes del 1 de Noviembre del año anterior en el que deban disfrutarse las vacaciones. La Empresa podrá excluir del período vacacional aquel que coincida con el de mayor actividad en el Casino.

Artículo 14. Licencias retribuidas.-

Todo trabajador afectado por este Convenio, tendrá derecho a permisos retribuidos por los días naturales y motivos que se establecen a continuación, siempre que estos últimos se justifiquen:

- Matrimonio del trabajador: 15 días.
- Nacimiento de un hijo,: 2 días. Cuando por este motivo, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento en un radio de 200 kilómetros, el permiso será de cuatro días.
- Por bautizo, comunión o boda de un hijo, hermano o nieto: 1 día. Si el bautizo, comunión o boda se produjera fuera de la comunidad autónoma: 2 días
- Defunción, enfermedad grave, accidente o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de 2 días. Cuando por este motivo, el trabajador necesite hacer algún desplazamiento en un radio de 200 kilómetros, el permiso será de cuatro días. Si se tratase de pariente en 1er grado se aumentara el permiso en dos días más en cualquiera de los casos.

En caso de permiso por hospitalización, los días correspondientes a este permiso (de 2 si no hay desplazamiento, 4 días si hay desplazamiento o ampliación de 2 días si es familiar de primer grado) se podrán disfrutar mientras dure el hecho causante, es decir, la hospitalización.

- Un día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
- Por el tiempo indispensable para concurrencia a exámenes, (se entiende por examen el tiempo imprescindible para la realización del ejercicio).

Artículo 15. Licencias no retribuidas y excedencia.-

Todo trabajador del Casino tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida de un mes, siempre que se solicite con antelación mínima de diez días, excepto casos de urgencia, sin perjuicio de su justificación, salvo que las bajas por enfermedad o accidente sean superior al 5% del personal de la Sala de Juegos o que cause perjuicio grave a la Empresa, para la apertura de las mesas necesarias para el juego, a no ser que la Dirección de la Empresa estime no considerar este aspecto.

En cualquier caso, no se concederá licencia a más de una persona al mismo tiempo.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en EXCEDENCIA VOLUNTARIA, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Excedencia especial por maternidad: se prevé la posibilidad para aquellas personas que así lo soliciten una excedencia especial no retribuida de hasta tres meses durante la maternidad. Dicha licencia solo se podrá solicitar si su disfrute se realiza con antelación al parto, añadiendo este

periodo al establecido en el Art.35. Su objetivo es la posibilidad para aquellas personas que lo deseen disfrutar de mayor periodo de descanso en la fase previa al parto.

Todos los trabajadores del casino tienen derecho a dos días a lo largo del año para asuntos de carácter personal. Estos días ha de ser solicitados con una antelación mínima de 30 días, salvo por motivos de carácter imprevisto para los cuales se solicitará justificación. No podrán concurrir nunca más de dos personas con licencia por este motivo, y la Dirección del casino se reserva en todo caso la concesión del permiso por causas operativas. Estos días se considerarán como licencias no retribuidas.

Cualquier excedencia de las antes contempladas estaría exenta de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 16. Período de prueba.-

Para el personal de nuevo ingreso en la Empresa, se establece como periodo mínimo de prueba doce meses.

Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá desistir en cualquier momento de la misma, sin más requisito que la comunicación a la otra.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 17. Preaviso de cese.-

El trabajador que desee rescindir su contrato con la Empresa, deberá notificarlo a la Dirección con un mínimo de quince días de antelación. El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación, dará lugar a que la Empresa descuente de la liquidación el importe de la retribución correspondiente a cada día de retraso en el aviso.

Igualmente, si la Empresa incumpliera la obligación de preaviso de quince días de antelación, el trabajador tendrá derecho a percibir en su liquidación una compensación económica equivalente a la retribución correspondiente a cada día de retraso.

Artículo 18. Promociones y ascensos.-

Las vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa, se cubrirán siempre que sea posible, con trabajadores de categorías inferiores.

La promoción dentro de una categoría y, en todo caso, el ascenso a una categoría superior, tendrá lugar como resultado de las valoraciones realizadas por la Dirección, atendiendo a factores que reflejen cuantitativamente los aspectos técnicos, sentido de la responsabilidad, trato con el cliente y comportamiento en general, asistencia al trabajo, puntualidad, nivel de formación, etc.

La valoración será comentada en entrevista privada con el interesado, a fin de que pueda conocer el criterio seguido y la valoración alcanzada.

Artículo 19. Movilidad funcional.-

La movilidad funcional dentro de cada grupo profesional, será total, a fin de dar oportunidad a todo el personal para la práctica de funciones superiores y permitir las sustituciones en los casos de necesidad, dotando de esta forma 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, todo ello sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de los trabajadores.

Artículo 20. Trabajos de categoría superior.-

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponden a la categoría que tuviera reconocida se someterá a lo dispuesto en el E.T. a tal efecto.

Artículo 21. Trabajos de categoría inferior.-

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional.

Artículo 22. Catalogo de Puestos

GRUPO I: PERSONAL JUEGO

Son las personas responsables de la organización del personal de juego, de la apertura de la sala, del cumplimiento de las normas de apertura, funcionamiento y cierre de mesas.

CATEGORÍA: Jefe de Sector A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el casino Ribera del Tormes.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en la categoría de Jefe de Sector B de al menos 3 años.

CATEGORÍA: Jefe de Sector B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de conocer en profundidad todos los juegos existentes en el casino Ribera del Tormes.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en el puesto de Crupier de al menos 3 años, en cualquiera de sus categorías.

Son las personas responsables de la administración del juego en la mesa. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la mesa de juego. Supervisar el juego como jefe de mesa; administrar las jugadas y los pagos como crupier; u ordenar las fichas de juego por precios y colores, como chipeador.

PUESTO DE TRABAJO: Crupier

CATEGORÍA: Crupier A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en cualquiera de los juegos existentes en el Casino Ribera del Tormes.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (Crupier B), de al menos 2 años.

CATEGORÍA: Crupier B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en al menos tres juegos incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de categoría profesional de un nivel inferior (Aspirante a Crupier A), de al menos 2 años.

CATEGORÍA: Aspirante a Crupier A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan trabajar en al menos dos juegos incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares y de una categoría inferior (Aspirante a Crupier B), de al menos 1 año.

CATEGORÍA: Aspirante a Crupier B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos suficientes, que les permitan dominar, al menos dos juegos incluyendo entre los mismos la Ruleta Americana.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

PUESTO DE TRABAJO: Cajero

Son las personas responsables de la administración de la caja de juego y la de máquinas de azar. Podrá ocupar cualquiera de los puestos de trabajo en la caja.

CATEGORÍA: Cajero A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de Casinos.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (cajero B), de al menos 2 años.

CATEGORÍA: Cajero B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de Casinos.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (aspirante a cajero), de al menos 1 año.

CATEGORÍA: Aspirante a Cajero

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de caja definido por la Dirección de casinos.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO II : PERSONAL RECEPCIÓN**PUESTO DE TRABAJO: Recepcionista**

Son las personas responsables de admisión y acogida de los clientes en el casino.

CATEGORÍA: Recepcionista A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior de al menos 1 año (recepcionista B).

CATEGORÍA: Recepcionista B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Personal en formación.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior de al menos 1 año (aspirante a recepcionista).

CATEGORÍA: Aspirante a Recepcionista

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos que les permitan dominar perfectamente la operativa diaria de recepción, resolviendo cualquier incidencia que se pueda presentar. Personal en formación.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO III: PERSONAL DE SALA DE MAQUINAS**PUESTO DE TRABAJO: Operador de Sala****CATEGORÍA: Operador de Sala A**

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permitan dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (operador de sala B), de al menos 2 años.

CATEGORÍA: Operador de Sala B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permita dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (aspirante a operador de sala), de al menos 1 año.

CATEGORÍA: Aspirante a Operador de Sala

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer conocimientos que les permita dominar perfectamente todo el proceso de Sala de Máquinas.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO III: PERSONAL HOSTELERÍA**PUESTO DE TRABAJO: Jefe de Hostelería**

Es la persona responsable del control de la Hostelería del casino. De la operativa de la misma y del trabajo del equipo de camareros, cocineros y ayudantes de cocina. También se responsabilizará de las compras de mercadería destinada al servicio de bar y restaurante.

CATEGORÍA: Jefe de Hostelería

Capacitación / Formación: Las persona perteneciente a esta categoría profesional ha de dominar totalmente el servicio de hostelería en los casinos del Grupo Comar.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de una categoría inferior (camarero A), de al menos 3 años.

PUESTO DE TRABAJO: Camarero.

Son las personas responsables de la atención en cuanto a necesidades de hostelería se refiere (consumiciones, etc...) a los clientes en las instalaciones del casino. También atenderán el restaurante del casino. Se ocuparán también de la limpieza de todos los utensilios relacionados con su trabajo incluidas piezas de las mesas de juego, ceniceros, posavasos, etc...

CATEGORÍA: Camarero A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios sobre las técnicas hosteleras que les permitan trabajar perfectamente y de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o en una categoría profesional de un nivel inferior (camarero B), de al menos 1 año.

CATEGORÍA: Camarero B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar perfectamente y de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de categoría inferior (Aspirante Camarero A), de al menos 1 año.

CATEGORÍA: Aspirante Camarero A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de categoría inferior (Aspirante Camarero B), de al menos 1 año.

CATEGORÍA: Aspirante Camarero B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan trabajar de forma indistinta como camarero en el restaurante, y como camarero en el bar de la sala de juegos.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a este grupo profesional han de contar con cierta experiencia en un puesto de características similares. Personal en formación.

PUESTO DE TRABAJO: Cocinero

Son las personas responsables de la ejecución de todos los platos y servicios del restaurante del casino.

CATEGORÍA: Cocinero A

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino Ribera del Tormes.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de grupo profesional de un nivel inferior de al menos 3 años (Cocinero B).

CATEGORÍA: Cocinero B

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino Ribera del Tormes.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 3 años (Ayudante de Cocina).

CATEGORÍA: Aspirante a Cocinero

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino Ribera del Tormes.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

CATEGORÍA: Pinche de Cocina

Capacitación / Formación: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de poseer los conocimientos necesarios que les permitan desarrollar una cocina de calidad en el restaurante del Casino Ribera del Tormes.

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

GRUPO IV: PERSONAL SERVICIOS VARIOS**PUESTO: Control**

Son las personas responsables del control de accesos de personal y proveedores del Casino Ribera del Tormes. También se responsabilizarán de la atención telefónica en sus turnos siempre que no trabaje el turno de recepción.

CATEGORÍA: Control A

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior de al menos 2 años (Control B).

CATEGORÍA: Control B

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con una experiencia en un puesto de características similares o de un nivel inferior.

PUESTO: Limpiador

Son las personas responsables de ejecutar toda la limpieza de las instalaciones del Casino Ribera del Tormes.

CATEGORÍA: Limpiadora A

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 2 años (limpieza B).

CATEGORÍA: Limpiadora B

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

CATEGORÍA: Cristalero

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

PUESTO: Aparcacoches

Son las personas responsables de estacionar y vigilar los vehículos de los clientes en el aparcamiento designado por la empresa a tal efecto.

CATEGORÍA: Aparcacoches A

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 2 años (aparcacoches B).

CATEGORÍA: Aparcacoches B

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional no han de contar con experiencia. Personal en formación.

PUESTO: Oficial de Mantenimiento

Son las personas responsables del mantenimiento de las instalaciones del Casino Ribera del Tormes.

CATEGORÍA: Oficial de Mantenimiento

Experiencia Profesional: Las personas pertenecientes a esta categoría profesional han de contar con una experiencia en un puesto de características similares de al menos 2 años.

Artículo 23. Evaluación del Desempeño.-

Se establece un sistema de Evaluación del Desempeño que permita tanto a los trabajadores como a la Dirección de Empresa conocer el grado de desempeño obtenido en la ejecución de las tareas propias del puesto. Se realizara de forma trimestral para el personal de reciente incorporación, y de forma semestral para el personal con contrato de carácter indefinido.

En caso de disconformidad con el resultado de la valoración el interesado podrá trasladar la misma al Comité de Empresa, el cual designara a uno de sus miembros y este junto con el interesado podrá disponer de una entrevista de aclaración con la Dirección de la Empresa.

Capítulo III.- Régimen disciplinario.

Artículo 24. Clases de faltas.-

Las faltas cometidas por los trabajadores de la Empresa, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en: leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

Artículo 25. Faltas Leves.-

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- Hasta tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada, ó hasta un máximo de 40 minutos de retraso total en un mes.

- La no-comunicación con la antelación debida de su falta al puesto de trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de efectuarlo.

- No entregar a la empresa en el plazo de tres días, la copia del parte de baja de Enfermedad.

Se cuenta a partir del mismo día de la expedición del parte medico.

- Falta de aseo y limpieza personal, siempre que se produzcan quejas por parte de sus compañeros, la Dirección y/o del público.

Artículo 26. Faltas Graves.-

Tendrán consideración de faltas graves las siguientes:

- Más de tres y menos de siete faltas de puntualidad en el transcurso de un mes y sin causa justificada.

- Las discusiones en la sala, que repercutan en la marcha del servicio.

- Faltar al trabajo un día al mes, sin que exista causa justificada, salvo que preavise y no ocasione perjuicio grave a la empresa.

- La simulación de enfermedad o accidente.

- Cambiar, mirar o revolver armarios y ropas de sus compañeros, sin la debida autorización.

- El abandono del trabajo sin causa justificada. Si ocasiona perjuicio grave a la Empresa, se calificará de "muy grave".

- La negligencia en el trabajo.

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

- La reincidencia en más de tres faltas leves, dentro de un trimestre, cuando éstas hayan sido sancionadas.

Artículo 27. Faltas Muy Graves.-

- Más de siete faltas de puntualidad en un mes, sin que exista causa justificada.

- La embriaguez y el consumo de drogas, aunque sea ocasional, durante el servicio.

- Faltar tres días al trabajo durante un mes, sin que exista causa justificada.

- La manifiesta negligencia en el trabajo, cuando se cause perjuicio grave a la Empresa.

- El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas por sus superiores.

- El hurto y el robo, tanto al público como a los demás trabajadores, o a la Empresa, dentro de la sala o fuera de ella, durante el acto de servicio. Queda incluido en este apartado el falsear datos, tanto du-

rante el desarrollo de las partidas, como al finalizar estas, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

- La simulación reiterada de enfermedad.

- Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, instalaciones, aparatos, enseres, edificios o departamentos de la Empresa, siempre que se cometan maliciosamente.

- El incumplimiento de los reglamentos de juegos vigentes en cada momento.

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

- Malos tratos de palabra u obra y falta de respeto grave con el público, y de consideración con los compañeros de trabajo, superiores o subordinados, siempre que se constaten.

- La reincidencia en falta grave, dentro de un trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

- Revelar o comentar fuera del Casino datos de clientes y pérdidas o ganancias en el juego.

- Establecer relaciones personales, íntimas con los clientes del Casino.

- La indisciplina en el trabajo o la desobediencia a sus superiores.

Artículo 28. Sanciones.-

Las sanciones que la Empresa puede aplicar, según la gravedad y circunstancia de los hechos cometidos, oído el Comité, serán las siguientes:

Faltas Leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a siete días.

Faltas Graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

Faltas Muy Graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a seis meses.

- Despido.

A efectos de regulación de prescripción y procedimiento se estará a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

En las faltas Graves y Muy Graves, si el sancionado es miembro del Comité de Empresa, se observará lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. Abuso de autoridad por superiores.-

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través del Comité de Empresa, de los actos que suponen el abuso de autoridad de sus jefes inmediatos y/o de cualquier anomalía cometida por estos. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, y resolverá lo que proceda en el plazo de diez días, contados a partir de la presentación del escrito de denuncia.

En caso contrario, el Comité de Empresa o el propio interesado, podrán formular las pertinentes denuncias ante la Inspección de Trabajo, y/o la Comisión Nacional de Juego.

Artículo 30. Comité de Empresa.-

El Comité de Empresa se reglamentará por lo establecido en el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV.- Condiciones Económicas.

Artículo 31. Retribuciones.-

Los salarios del personal afectado por el presente Convenio, son los establecidos en el Anexo 1 del mismo. La empresa se compromete a realizar la transferencia bancaria de esta con fecha tope del 27 de cada mes.

Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias.-

Los trabajadores que se rijan por este Convenio, tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias: Julio y Navidad.

Cada una de estas dos pagas, se abonará a razón del salario base más el 10 % del mismo y, en su caso, consistiendo su importe en una mensualidad.

Respecto al abono de estas gratificaciones la empresa se compromete a realizar la transferencia bancaria de éstas, los días 15 de Julio y 15 de Diciembre.

Artículo 33. Incapacidad Temporal.

En los casos de baja por enfermedad, la Empresa abonará del primer al tercer día el 50% del salario, del cuarto al octavo día el 70% del salario del trabajador, del noveno en adelante el 85% del salario del trabajador. Para aquellos trabajadores que no hayan hecho uso de ninguna baja por enfermedad común, o accidente de trabajo, en los últimos doce meses, se aplicará un índice corrector de un 10% más, sobre los porcentajes antes descritos. En los casos de baja por accidente de trabajo, hospitalización, intervención quirúrgica o maternidad, el abono será del 100% desde el primer día.

Este nuevo complemento de enfermedad será de aplicación desde la firma del presente convenio, no siendo retroactivo a la vigencia del mismo.

Artículo 34. Plus de Transporte.

Se establece un Plus de Transporte en la cuantía de 71,76 € mensuales (por doce meses).

Artículo 35. Quebranto de moneda.

Caja Central de la Sala de Juegos: Todo el personal adscrito al departamento de caja, percibirá mensualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 59,59 € mensuales durante once meses al año.

Sala de máquinas: Todo el personal adscrito al departamento de máquinas, percibirá mensualmente en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 29,80 € mensuales durante once meses al año.

El pago del quebranto se hará de forma mensual (doce meses) quedando las siguientes cantidades: Caja Central 54,63 € y Sala de Máquinas 27,31 €

Artículo 36. Ropa de trabajo.-

La Empresa suministrará anualmente a sus trabajadores dos uniformes completos. Se suministrará un par de zapatos, para aquellas personas que deseen otro modelo de superior categoría la empresa pondrá a su disposición en un comercio local tres tipos diferentes de zapato a elección del trabajador, la empresa sufraga los 40 euros iniciales del precio de cada modelo. La limpieza de uniformes correrá a cargo de los trabajadores.

Aquellos trabajadores cuyo horario anual resulte un baremo inferior a 900 horas anuales tendrán derecho a una única uniformidad al año.

Artículo 37. Fondo de Asistencia Social.-

La Empresa se obliga a constituir a su cargo un fondo de asistencia social, para atender en cualquier caso e inexcusablemente, cualquiera de las situaciones sociales que se detallan a continuación:

- a) Póliza de Seguro de Vida, que garantiza un capital de:
 - Doce mil euros en caso de muerte natural.
 - Doce mil euros por incapacidad profesional.
 - Veinticuatro mil euros por muerte en accidente.

b) Premio por matrimonio, todos los empleados que contraigan matrimonio y tengan una antigüedad mínima de un año en la Empresa, recibirán un premio de TRESCIENTOS SESENTA €. Este premio solo se recibirá una sola vez durante la permanencia del trabajador en la empresa, no dará lugar en segundos matrimonios.

c) Todos los empleados percibirán con ocasión de nacimiento de cada hijo, una cantidad de CIENTO CINCUENTA € (a cobrar en la nómina del mes corriente y solo en una ocasión).

d) Los empleados con hijos discapacitados o disminuidos psíquicos o físicos, reconocidos como beneficiarios de las prestaciones de la Seguridad Social, recibirán de la Empresa un subsidio mensual de CIENTO CINCUENTA €, catorce pagas al año.

e) Préstamos al personal. Cada trabajador con una antigüedad mínima de un año en la Empresa, podrá obtener de la misma un préstamo sin interés, hasta un máximo de DOS MIL CUATROCIENTOS (2.400.- €) anuales, a reintegrar en un año. Cada trabajador podrá solicitar un único anticipo cada dos años.

Para cubrir este concepto, la Empresa destinará la cantidad global de DOCE MIL € (12.000.- €). Una vez superada esta cantidad, la Empresa no concederá estos préstamos.

Ambas partes acuerdan que estos préstamos solamente serán utilizables en caso de necesidad.

Artículo 38. Prevención y Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud.-

Las partes concertantes del presente convenio se comprometen al cumplimiento de las disposiciones establecidas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31 / 1995 de 8 de Noviembre.

“En cuanto a la Vigilancia de la Salud las partes se comprometen al cumplimiento de las disposiciones establecidas por el RD 486/1997, de 14 de Abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo”

Artículo 39. Tronco de Propinas: Distribución.-

Se entiende por “Tronco de Propinas” (antes citado), la suma de las procedentes de todos los departamentos y puestos de trabajo de la Empresa, indistintamente de su origen.

PROPINAS: El reparto se hará en periodos de un mes, desde el día 21 hasta el 20 del próximo mes, ambos inclusive. Se repartirá la totalidad de las propinas recaudadas y este reparto se efectuará del siguiente modo:

- 80% para el personal (incluido el 0,3% destinado al Comité de Empresa)
- 20% para la empresa

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

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

A efectos de percepción de propinas están incluidos, asimismo, los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, estén disfrutando de vacaciones o de licencias retribuidas.

El abono de la cantidad a percibir en concepto de propinas tendrá carácter extrasalarial y se realizará mensualmente.

Artículo 40. Protección a las víctimas de violencia de género.-

La empresa garantizará a las víctimas de violencia de género las medidas de protección que en el ámbito social proclama la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de Diciembre, con el fin de proteger sus derechos laborales y de Seguridad Social.

CLAUSULA ESPECIAL Nº 1

PAGA ESPECIAL DE BENEFICIOS:

Si la empresa experimenta unos resultados positivos en el ejercicio se procederá al pago de una paga extraordinaria de beneficios en los siguientes términos:

- Si el resultado del ejercicio es superior a 450.000.- € se procederá al pago a cada trabajador del casino de un 1% sobre su salario anual.
- Si el resultado del ejercicio es superior a 600.000.- € se procederá al pago a cada trabajador del casino de un 2% sobre su salario anual.

Se procederá al abono de esta paga una vez se conozcan los resultados del ejercicio anterior con un margen de dos meses para la confección de la misma.

* En ningún caso se acumularán los porcentajes.

** Se entiende por resultado del ejercicio el obtenido una vez descontados gastos de explotación, resultados financieros, resultados extraordinarios y finalmente impuesto de sociedades.

CLAUSULA ESPECIAL Nº 2

PERCEPCIONES TOTALES ENTRE SALARIO Y PROPINAS

La empresa complementa a los siguientes puestos, unas percepciones mínimas mensuales entre salario y percepción de propinas de:

GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO

CATEGORÍAS PERCEPCIONES TOTALES (Salario+Propinas)

Jefe de Sector A	1.645,75
Jefe de Sector B	1.460,30
Croupier A	1.283,15
Croupier B	1.139,69
Aspirante Croupier A	1.030,56
Aspirante Croupier B	933,24
Cajero A	1.093,69
Cajero B	984,56
Aspirante Cajero	887,24

GRUPO II : PERSONAL DE RECEPCIÓN

CATEGORÍAS PERCEPCIONES TOTALES (Salario+Propinas)

Recepcionista A	1.093,69
Recepcionista B	984,56
Aspirante Recepcionista	887,24

GRUPO III : PERSONAL DE SALA DE MAQUINAS

CATEGORÍAS PERCEPCIONES TOTALES (Salario+Propinas)

Operador Máquinas A	1.093,69
Operador Máquinas B	984,56
Aspirante Op. Máquinas	887,24

GRUPO IV : PERSONAL DE HOSTELERÍA

CATEGORÍAS PERCEPCIONES TOTALES (Salario+Propinas)

Camarero A	1.251,70
Camarero B	1.090,98
Aspirante a Camarero A	941,69
Aspirante a Camarero B	887,24
Cocinero A	1.254,75
Cocinero B	1.090,70
Aspirante a Cocinero	929,98
Pinche de Cocina	772,24

GRUPO V : PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS

CATEGORÍAS PERCEPCIONES TOTALES (Salario+Propinas)

Fisonomista y Control A	929,98
Fisonomista y Control B	772,24
Oficial de Mantenimiento	929,98
Limpiadora A	929,98
Limpiadora B	823,56

Cristalero	823,56
Aparcacoches	886,69
Aspirante Aparcacoches	772,24

De estas percepciones mínimas mensuales que la empresa complementa, quedara excluido el plus de quebranto de moneda de los departamentos de caja y maquinas de azar.

En aquellos meses que no se alcancen dichas cantidades la empresa se compromete a complementar en primer lugar las propinas con propinas de su parte del tronco y en segundo término si con eso no fuese suficiente con complemento en nómina (recibo salarial).

En Salamanca a 24 de mayo de 2010.

Por la Empresa:

Manuel Rego Vecino
Luis Seoane Martínez
Teresa Castro Núñez

Por los Trabajadores:

Fco. Javier García García
Manuel J. Martín Sánchez
Armelia Vacas Martín
Mercedes Vicente Daza
Mariano Barragán Pierna

1,2% = Inicial Año 2010

ANEXO 1

TABLAS SALARIALES 2010

C. RIBERA DEL TORMES - SALAMANCA

GRUPO I : PERSONAL DE JUEGO

CATEGORÍAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Jefe de Sector A	20 puntos	1.113,17	15.807,01
Jefe de Sector B	18 puntos	973,82	13.828,19
Croupier A	16 puntos	842,75	11.967,05
Croupier B	14 puntos	745,36	10.584,14
Aspirante Croupier A	12 puntos	682,28	9.688,45
Aspirante Croupier B	10 puntos	631,49	8.967,13
Cajero A	12 puntos	745,36	10.584,14
Cajero B	10 puntos	682,28	9.688,45
Aspirante Cajero	8 puntos	631,49	8.967,13

GRUPO II : PERSONAL DE RECEPCION

CATEGORÍAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Recepcionista A	12 puntos	745,36	10.584,14
Recepcionista B	10 puntos	682,28	9.688,45
Aspirante recepcionista	8 puntos	631,49	8.967,13

GRUPO III : PERSONAL DE SALA DE MAQUINAS

CATEGORÍAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Operador Sala A	12 puntos	745,36	10.584,14
Operador Sala B	10 puntos	682,28	9.688,45
Aspirante Operador Sala	8 puntos	631,49	8.967,13

GRUPO IV : PERSONAL DE HOSTELERÍA

CATEGORÍAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Jefe de Hostelería	12 puntos	1.383,51	19.645,86
Camarero A	10 puntos	949,23	13.479,04
Camarero B	10 puntos	788,63	11.198,49
Aspirante a Camarero A	8 puntos	685,41	9.732,78
Aspirante a Camarero B	8 puntos	631,49	8.967,13
Cocinero A	3 puntos	1.113,17	15.807,01
Cocinero B	3 puntos	949,23	13.479,04
Aspirante a Cocinero	3 puntos	788,63	11.198,49
Pinche de Cocina	3 puntos	631,49	8.967,13

GRUPO V : PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS

CATEGORÍAS	PUNTOS PROPINAS	MENSUAL	ANUAL
		SALARIOS BASE	SALARIOS BASE
Fisonomista y Control A	3 puntos	788,63	11.198,49
Fisonomista y Control B	3 puntos	631,49	8.967,13
Oficial de Mantenimiento	3 puntos	788,63	11.198,49
Limpiador A	3 puntos	788,63	11.198,49
Limpiador B	3 puntos	682,28	9.688,45
Cristalero	3 puntos	682,28	9.688,45
Aparcacoches	3 puntos	745,36	10.584,14
Aspirante Aparcacoches	3 puntos	631,49	8.967,13