



ENCUENTRA TU EMPRESA Y ACCEDE A TUS POLÍTICAS

Bienvenido(a)

Selecciona la empresa a la que perteneces y consulta fácilmente las políticas corporativas que hacen parte de nuestro compromiso, cultura y lineamientos organizacionales.

Elige tu ruta de acceso:

- **SUPER NUEVO MILENIO**
Conoce las políticas y lineamientos corporativos aplicables a tu empresa.
- **INVERSIONES SUPER ROYAL CARIBE**
Consulta las políticas que orientan nuestra forma de actuar y trabajar

Super Nuevo Milenio S.A.
NIT 830.071.626-5

Inversiones Super Royal Caribe S.A.
NIT 830.089.611-4

POLÍTICA PARA LA ASIGNACION DE PROPINAS

ARTICULO 1: CONCEPTO DE PROPINA. Se entiende por Propina el reconocimiento en dinero que en forma voluntaria el consumidor otorga a las personas que hacen parte de la cadena de servicios, en los establecimientos de comercio de consumo de alimentos, bebidas y/o espectáculos públicos, y en cualquier otro en que se sugiera el pago de propina o haya lugar a ella cuando el cliente así lo determine; por el buen servicio y producto recibidos independiente del valor de venta registrado.

ARTICULO 2: LA PROPINA NO ES SALARIO. Conforme al parágrafo 2 del artículo 5 de la ley 1935 de 03 de agosto de 2018 los ingresos que por concepto de propina reciban los trabajadores de los establecimientos a los cuales se refiere dicha norma, no constituyen salario, y por consiguiente, en ningún caso se podrán considerar como factor salarial, de conformidad con el artículo 131 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 3: BENEFICIARIOS DE PROPINAS. Son beneficiarios de las propinas todas las personas del área Administrativa y Operativa del establecimiento por formar parte de la cadena final de servicio al cliente.

ARTICULO 4: TIEMPO PARA LA DISTRIBUCION Y ENTREGA DE PROPINAS. Las propinas serán entregadas a más tardar en la primera quincena del mes siguiente que fueron recibidas, al número de cuenta registrado en la empresa para los pagos de nómina.

ARTICULO 5: DE LA LIQUIDACION DE LAS PROPINAS. La propina será distribuida entre todas las personas involucradas en la cadena de servicios del establecimiento, conforme su nivel de intervención de acuerdo a los siguientes factores:

- **Puntaje del cargo:** Este define el nivel de intervención del cargo en la cadena de servicios.
- **Tiempo efectivamente laborado durante el periodo:** Este tiempo corresponde al número de días en que el trabajador estuvo presente en la cadena de servicios.
- **Valor total de las propinas recaudadas:** Es el valor final recaudado por concepto de propinas.

Parágrafo 1: Tal como se encuentran distribuidos todos los valores dentro del establecimiento, así mismo las propinas se liquidarán conforme los centros de costos que existan en el mismo, a saber:

1. Máquinas
2. Mesas
3. Restaurante.
4. Póker Room.

Lo anterior, con base en los centros de costo pertenecientes a cada casino.

Para la liquidación del valor final de la propina que se pagará a cada colaborador, se aplicarán las siguientes fórmulas según centro de costo:

1. Aplicable a centro de costo 1

Valor total de propina por colaborador = (Propina asignada + Propina por puntos)

- 1.1. Propina asignada

Propina asignada = ((Total propina reportada por colaborador) * (% definido))

- 1.2. Propina por puntos

Puntos colaborador por días trabajados = ((Puntos asignados al cargo * días trabajados periodo a liquidar) / (Días del mes del periodo a liquidar))

Valor a distribuir por puntos = (Propina total centro de costo – total de propina asignada)

Propina por puntos = ((Valor a distribuir por puntos / total puntos días trabajados) * (puntos colaborador días trabajados))

2. Aplicable a centro de costo 2, 3 y 4.

2.1. Propina por puntos

Valor a distribuir por puntos = Total propina centro de costo

Puntos colaborador por días trabajados= ((Puntos asignados al cargo * días trabajados periodo a liquidar) / (Días del mes del periodo a liquidar))

Propina por puntos = ((Valor a distribuir por puntos / total puntos)* (puntos colaborador por días trabajados))

ARTICULO SEXTO: PROHIBICIONES. Se prohíbe la retención de cualquier tipo del valor que corresponda a dinero de propinas, igualmente se prohíbe la creación de fondos sin importar la naturaleza de los mismos y la distribución del concepto de propinas a personas que no pertenezcan en la cadena de servicio, tales como personal administrativo que no se encuentren prestando sus servicios en el establecimiento. Lo anterior con fundamento en el artículo 5 parágrafo 1 de la ley 1935 de 2018.

Se suscribe y notifica la presente política a los ____ (___) días del mes de ____ de 2018.

RODRIGO AFANADOR CARRASCO
C.C. 79.144.809 de Bogotá.
REPRESENTANTE LEGAL.

POLÍTICA PARA LA ASIGNACION DE PROPINAS

ARTICULO 1: CONCEPTO DE PROPINA. Se entiende por Propina el reconocimiento en dinero que en forma voluntaria el consumidor otorga a las personas que hacen parte de la cadena de servicios, en los establecimientos de comercio de consumo de alimentos, bebidas y/o espectáculos públicos, y en cualquier otro en que se sugiera el pago de propina o haya lugar a ella cuando el cliente así lo determine; por el buen servicio y producto recibidos independiente del valor de venta registrado.

ARTICULO 2: LA PROPINA NO ES SALARIO. Conforme al parágrafo 2 del artículo 5 de la ley 1935 de 03 de agosto de 2018 los ingresos que por concepto de propina reciban los trabajadores de los establecimientos a los cuales se refiere dicha norma, no constituyen salario, y por consiguiente, en ningún caso se podrán considerar como factor salarial, de conformidad con el artículo 131 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 3: BENEFICIARIOS DE PROPINAS. Son beneficiarios de las propinas todas las personas del área Administrativa y Operativa del establecimiento por formar parte de la cadena final de servicio al cliente.

ARTICULO 4: TIEMPO PARA LA DISTRIBUCION Y ENTREGA DE PROPINAS. Las propinas serán entregadas a más tardar en la primera quincena del mes siguiente que fueron recibidas, al número de cuenta registrado en la empresa para los pagos de nómina.

ARTICULO 5: DE LA LIQUIDACION DE LAS PROPINAS. La propina será distribuida entre todas las personas involucradas en la cadena de servicios del establecimiento, conforme su nivel de intervención de acuerdo a los siguientes factores:

- **Puntaje del cargo:** Este define el nivel de intervención del cargo en la cadena de servicios.
- **Tiempo efectivamente laborado durante el periodo:** Este tiempo corresponde al número de días en que el trabajador estuvo presente en la cadena de servicios.