# Apuntes ESTATUTO PROPINA

## Puntajes

### Área 1. 88%

* Croupiers: 30p
* Supervisores de mesas: 23p
* Cajeros: 14p
* Supervisores de cajas: 14p

### Área 2. 12%

* Marketing: 10p
* Slots: 10p
* Técnicos de slots: 10p
* Softcount: 10p
* Servicios generales: 10p
* Mantenimiento: 10p

## Reparto

1. Del total recaudado se descontará un 2% para el fondo de propina.
2. Del 100% de lo recaudado menos el 2% volcado al fondo, se destinará el 88% para mesas y cajas (croupiers, supervisores de mesas, cajas supervisores de cajas), y el 12% para otras áreas (marketing, slots, técnicos de slots, softcount, servicios generales).
3. En caso que un trabajador cumpla funciones que no correspondan a su cargo por más de 4 horas, se le descontará ese día trabajado y se le pagará del fondo de reserva el día de trabajo acorde a la función que desempeñó.
4. Calculo valor del punto: se multiplica el puntaje de cada cargo por la cantidad de trabajadores en dicho cargo, se sumará el puntaje resultante de los cargos separados por área. Considerándose dos áreas. Área 1 conformada por croupiers, supervisores de mesas, supervisores de cajas y cajas. Área 2 conformada por marketing, slots, técnicos de slots, softcount, servicios generales y mantenimiento. Una vez obtenido el total de puntos de cada área, se dividirá para el área 1 el total del 88% entre el total de puntos del área, obteniendo así el valor de un punto. Para el área 2 se dividirá el 12% entre el total de puntos correspondiente a dicha área, obteniendo así el valor de un punto. A cada trabajador le corresponderá el valor resultante de multiplicar el valor del punto de su área por la cantidad de puntos correspondientes a su cargo.
5. Nuevos empleados cobran el 50% durante los 6 primeros meses. Luego de dicho periodo el 75% hasta los 12 meses. Finalizados los 12 meses cobraran el 100%. Para los trabajadores con jornadas reducidas será el equivalente en tiempo a los jornales trabajados.
6. En caso de ascenso en algún área que perciba propina, el trabajador ascendido cobrará la propina correspondiente al cargo que desempeñe sin necesidad de generar la antigüedad en el mismo. En caso que un trabajador provenga de un área que no percibe propina, el trabajador conservará la antigüedad en la empresa cobrando lo correspondiente al cargo que desempeñe.
7. No se descontarán licencia anual ordinaria, accidentes laborales, licencia maternal, licencia por duelo, licencia por maternidad o paternidad, días no trabajados por medidas gremiales o sindicales, horas sindicales presentadas en planilla y debidamente justificadas, jornales con licencias amparados por la ley, licencia por estudio.
8. Cada trabajador constará con 6 días sin descuento al año, desde el 26 de diciembre hasta el 25 de diciembre del año siguiente.
9. La propina se perderá parcialmente por faltas no aparadas por ningún motivo de los anteriormente mencionados. Las licencias sin goce de sueldo no perciben propina.
10. La propina se perderá totalmente en caso de despido, renuncia, traslado a un área que no perciba propina, enfermedad común (BPS) y/o enfermedad profesional (BSE), seguro de paro o desempleo.
11. Se podrá realizar colaboraciones, se descontará el monto a los que participen.
12. Registrar recaudación diaria.
13. Cada integrante de la comisión de propina recibirá 5000 pesos mensuales. VER CUANDO SE DESCUENTA, SI ES ANTES DE SEPARAR EL 2% DEL FONDO.

### CAMBIOS

1. El fondo se repartirá entre los trabajadores de acuerdo a su puntaje y tomando en cuenta los meses trabajados. Se liquidará de igual manera cuando un trabajador finalice su relación laboral por el motivo que fuere. Trabajadores con jornadas reducidas o eventuales, se tomará como mes trabajado cuando hayan desempeñado 25 días su tarea.
2. Se igualan puntajes en el 12% y se agrega mantenimiento.
3. Se descontará 1 día por la primera falta asamblea obligatoria, y 3 días por la segunda falta. No se les pondrá falta a trabajadores con certificado médico, licencias o quienes se encuentren trabajando.
4. El descuento de las faltas (de ahora en más llamado bono), será repartido entre los trabajadores con cero faltas en dicho periodo. Las faltas legalmente contempladas generan la pérdida del bono.

El sobrante de mesas se repartirá entre los trabajadores de mesas con cero inasistencias de acuerdo a su puntaje.

El sobrante de cajas se repartirá entre los trabajadores de cajas con cero inasistencias de acuerdo a su puntaje.

El sobrante del 12% se repartirá entre los trabajadores con cero inasistencias de acuerdo a su puntaje.

1. No será motivo de pérdida de bono, las horas sindicales, ausentismo en 1 de enero, 1 de mayo, 18 de julio, 25 de agosto, día del hotelero, 25 de diciembre, asunción del mando presidencial (cada 5 años).
2. No se descontará por ausencias los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 de julio, 25 de agosto, día del hotelero, 25 de diciembre, asunción del mando presidencial (cada 5 años).
3. En caso de retiro anticipado, si el trabajador no cumplió con 4 horas de trabajo se le descontará el día entero. Si el trabajador cumplió 4 horas o más, se le descontará medio día.
4. Para las colectas, los beneficiarios del grupo a los que pertenece el afectado (88% o 12%) serán encargados de firmar una planilla para pagarle a su compañero. Si las firmas alcanzan un 50% de los beneficiarios fijos del grupo, se le pagará el 75% de la propina a cobrar por su cargo. Si las firmas llegan a un 75% o más del total de beneficiarios, se le pagará el 100% de la propina a cobrar por su cargo.
5. Eventuales.

Croupiers ingresan con 15 puntos y cada 2 años lectivos trabajados aumentan 3 puntos, con un tope de 23 puntos.

Supervisores de mesas ingresan con 11,5 y cada 2 años lectivos trabajados aumentan 3 puntos, con un tope de 18 puntos.

Cajas ingresan con 7 puntos y cada 2 años lectivos aumentan 3 puntos, con tope de 11 puntos.

Otras áreas ingresan con 5 puntos y cada 2 años lectivos aumentan 3 puntos teniendo como tope 8 puntos.

1. Instructores de academia cobrará el 50% de los puntos que le corresponda según su cargo.
2. Suspensiones no cobran propina y no serán incluidas en las 6 faltas anuales.