



**Cristóbal García**  
Socio de Garrigues

**Pablo Salguero**  
Asociado senior de Garrigues



## ¿De quién es la propina?

*En nuestro sector hay pocas figuras tan arraigadas como la propina. Pese al arraigo, su falta de regulación ha permitido que se gestione de manera muy distinta en cada establecimiento hotelero. A la falta de un sistema uniforme, se une la cada vez mayor atención por parte de la Administración Laboral y los Sindicatos, con el objetivo de su control, su regularización o su adecuado reparto.*

La falta de una regulación laboral concreta en el sector (a diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, en los casinos) ha permitido que, en términos generales, pueda hablarse de “libertad de práctica” con relación al modelo a seguir para el control y reparto de las propinas en cada establecimiento hotelero. No existe certeza, o seguridad jurídica, acerca de las consecuencias de aplicar cualquiera de estos muchos modelos de reparto. Los hay en los que la propina es exclusiva del trabajador que la recibe, otros en los que la propina debe entregarse a la Empresa y es esta quien intermedia repartiendo la propina entre la plantilla, los más son aquellos en los que funciona a modo de bote, entre el personal de sala o sala y cocina. Incluso los hay donde, para evitar toda disputa, no se aceptan propinas.

A simple vista, la propina es un ingreso, totalmente ajeno al empresario, que se percibe del cliente en atención al servicio recibido. Pero hay tres cuestiones clave que deben revisarse para evitar contingencias laborales provenientes de este flujo económico. Su inclusión en la nómina, su cotización, y el sistema de reparto. En relación con las dos primeras, hasta ahora, con el uso de una práctica correcta se podía evitar incurrir en contingencias laborales. No obstante, y con relación al sistema de reparto, tras la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 18 de julio de 2017 parece que conviene revisar la práctica en nuestra empresa pues sólo cabe un modelo, que explicaremos.

La primera de las cuestiones es de orden material, ¿debe aparecer la propina en la nómina? La respuesta a esta pregunta dependerá, en principio, de la forma en que se gestione la propina por parte de la Empresa. Si la transmisión es directa entre el cliente y la plantilla, no cabría su inclusión, pero si es la Empresa quien la controla y reparte, debería incorporarse al recibo mensual de nómina. Por otra parte, la consideración de las mismas como rendimientos del trabajo, para sus perceptores, sujetos al IRPF y la consiguiente obligación fiscal de retener, parece que aconsejan su adecuado control e inclusión en el recibo de salario.

Para abordar la segunda de las cuestiones, su cotización, hay que tener en cuenta que al no considerarse salario, tampoco se habrá de cotizar por ella, y ello sin perjuicio de su inclusión en la nómina y de la mencionada obligación fiscal de practicar retenciones de IRPF sobre la misma. Siempre que la Empresa se mantenga al margen de la propina, y su reparto, puede afirmarse que tendrá consideración de donación entre cliente y trabajador, y no podrá calificarse de salario, a efectos laborales. No obstante, en aquellos casos en los que amparada por lo que establezca el Convenio Colectivo aplicable, la Empresa aproveche la propina para compensar cualquier coste laboral,

*Debido a este contexto de conflictividad, un pronunciamiento judicial de alcance, ha establecido nuevas exigencias laborales aplicables al régimen de reparto de las propinas, que aconseja llevar a cabo una revisión de los sistemas existentes, para determinar la posible existencia de malas prácticas y, en su caso, prevenir o evitar las contingencias laborales asociadas a esta figura.*

existe una doctrina judicial que sí obliga a considerarla como un ingreso proveniente del empresario y, por tanto, con naturaleza salarial y cotizante.

Pero, ¿debe el Empresario participar en el reparto de la propina? Recordemos que en Hostelería la propina tiene un origen muy particular, la calidad del servicio valorada por el cliente y su consiguiente compensación. Pues bien, a raíz de la recentísima y novedosa Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 18 de julio de 2017, podemos concluir que cuando no exista otra

regulación aplicable por Convenio Colectivo, la propina debe repartirse por igual entre el colectivo de profesionales que participan en el servicio.

La Sala del País Vasco, tras reiterar

su carácter no retributivo, ahonda en su naturaleza concluyendo que no debe entenderse como una mera liberalidad hacia el individuo, sino hacia el colectivo. Dado que la norma laboral no regula la materia ni, en el caso enjuiciado, el Convenio establecía nada al respecto, considera esta Sentencia que entrarían en juego las normas civiles supletorias, en concreto, el art 637 del Código Civil. Y esto es clave, ya que en aplicación del art. 637 del código civil, cuando la donación se hace a varias personas, se entiende a partes iguales. Por lo tanto, ese reparto debe hacerse entre todo

el colectivo de empleados que participan en el servicio “remunerado”, sin que quepa excluir a personal que haya participado, de una forma u otra, en el mismo.

Esta Sentencia implicó, en el caso concreto, la obligación de extender el reparto de propinas entre todo el personal vinculado al servicio de comidas, por lo que, aunque la Empresa fuese un tercero ajeno al abono de la propina, como titular de las relaciones jurídico-laborales, se vio obligada a procurar y velar por que la propina se repartiese no sólo entre camareros, sino también entre el resto de personal de cafetería y cocina. Esta Sentencia, que aparentemente está bien fundada en Derecho, abre las puertas a exigir responsabilidad laboral a las empresas que permitan un sistema de propina injusto, o “no igualitario”, con las muy distintas consecuencias que ello puede tener, en sede de ejecución, para garantizar el derecho de los trabajadores perjudicados.

En definitiva, el carácter no cotizante de la propina, su consideración como rendimiento del trabajo a efectos fiscales y la obligación de retención fiscal, así como la necesidad de arbitrar modos de distribución “equitativos” obligará a revisar los modelos de reparto y control existentes en cada establecimiento, bien mediante su inclusión en los Convenios Colectivos, bien alcanzando acuerdos colectivos que permitan regular esta figura de modo adecuado o bien utilizando los diversos mecanismos legales que existen para modificar prácticas o usos empresariales.

No hay un modelo a seguir para el control y reparto de las propinas

