



**Carlos Sedano**  
Asesor Laboral de CEHAT

## El tratamiento de las propinas desde un punto de vista jurídico-laboral

*Con frecuencia se suscitan cuestiones relativas al tratamiento jurídico que debe darse a las cantidades que, en efectivo metálico o por pago electrónico -mediante el abono con tarjeta de crédito de un exceso sobre el precio de los productos o servicios consumidos-, el cliente entrega de forma directa o indirecta al empleado de la empresa. Se trata, en el primer caso, de cantida-*

*des desconocidas e incontrolables para aquélla, así como inocuas para su tesorería; mientras que en el segundo caso, si bien tales cantidades pasan a integrarse inicialmente en los activos de la empresa, lo son como mero depósito, para ser puestas a continuación a disposición de los trabajadores, mediante los sistemas de reparto que se hayan establecido en cada caso.*

La primera cuestión que se suscita es la consideración que haya de darse a tales cuantías percibidas por el trabajador, generadas en el marco de su relación laboral, procedentes del cliente consumidor de bienes y servicios en la empresa en la que presta su trabajo.

Concretamente, si tales cuantías, abonadas de una u otra forma, podrían considerarse salario, con los efectos inherentes a dicha conceptualización. Sobre este particular, el precepto que en nuestra legislación regula el concepto de "salario", es el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, que lo define como "la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo."

Si bien una primera lectura podría llevar a considerar que tales cantidades percibidas por el trabajador son salario (existiendo además una presunción legal en tal sentido), al referirse el precepto a "la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie", debemos tener en cuenta que el precepto se refiere a cantidades recibidas "por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena", y las mismas deben retribuir "el trabajo efectivo (...) o los periodos de descanso computables como de trabajo."

Ello supone que, en la definición legal, el salario es entendido como una contraprestación por los servicios prestados. Por lo tanto, las cantidades a las que hacemos referencia, si bien se perciben por el trabajador en el marco de la relación laboral, o como consecuencia de ella, no tienen la consideración de salario al faltarles el carácter de contraprestación por los servicios realizados, dada la nota de voluntariedad por parte del cliente, aleatoriedad en su montante y efectivo percibo y, sobre todo, ajena a las partes que conciertan la relación laboral.

Se trata, por tanto, de un concepto extrasalarial. Es cierto que la norma citada enumera únicamente tres conceptos extrasalariales (cantidades que compensan o indemnizan al trabajador por los gastos ocasionados con motivo de la actividad laboral; prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social; e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos), entre los que no se encuentran las propinas; sin embargo, tanto doctrinal como jurisprudencialmente, éstas se consideran igualmente percepciones

extrasalariales, con la particularidad de que las primeras -contempladas en la norma- obedecen a obligaciones adquiridas por el empresario con motivo de la relación laboral, y las segundas no tienen este carácter, al proceder de una persona totalmente ajena a la misma.

Las consecuencias del carácter extrasalarial de estas percepciones son, entre otras, que están excluidas de la base de cotización a la Seguridad Social, no computan a efectos de indemnizaciones por despido o por extinción del contrato, ni tampoco a efectos del cálculo de los llamados salarios de trámite; no generan expectativas de cobro o derechos adquiridos; no deben ser retribuidas en vacaciones; no son absorbibles o compensables; no cabe aplicarles el interés por mora previsto para el pago de salarios, etcétera.

En los Casinos y Salas de juego, el tratamiento es distinto, al estar regulado (en la Orden ministerial de 9-1-1979, por la que se aprueba el Reglamento de casinos de juego) que del fondo general de las

propinas se destinará una parte al abono de los salarios del personal del casino y cotizaciones de la Seguridad Social, y otra parte a propinas, estrictamente consideradas y distribuidas entre los trabajadores según la puntuación fijada. Tal regulación se desarrolla además en los diversos convenios colectivos de empresa que, son los que concretan el reparto del tronco de propinas. En cuanto al tratamiento ju-

risprudencial, gran parte de los pronunciamientos que tratan el tema de las propinas resuelven litigios suscitados por trabajadores de casinos y salas de juego, dado el arraigo de la figura en

este sector. En cualquier caso, la doctrina sentada es perfectamente extrapolable a otros sectores de actividad, estableciendo con carácter reiterado la Sala Cuarta del Tribunal Supremo que las propinas no tienen la consideración de salario, al no constituir una contraprestación debida por la empresa en atención al trabajo, sino un ingreso que se produce por la liberalidad de un tercero. Aclara dicha jurisprudencia,

además, que "la circunstancia de que sea la empresa la que recoja y distribuya las propinas según sistema de puntos pactado, no cambia la naturaleza de la propina, convirtiéndola en percepción salarial, dado su origen -del cliente- que no es fija en su cuantía ni periódica en su vencimiento, ni se abona como se ha dicho en razón de la cantidad y calidad de trabajo."

En cuanto al tratamiento fiscal, la Dirección General de Tributos y la propia normativa del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, han establecido que las propinas se entienden incluidas dentro del concepto de rendimientos del trabajo, estando por tanto sujetas al impuesto, por lo que existe la obligación de retener por parte de la entidad pagadora. Por último, aun estando exentas de la obligación de cotizar por no integrar la base de cotización -al tratarse de percepciones extrasalariales-, actualmente se suscita la duda -no resuelta en estos momentos- de si las empresas vienen, no obstante, obligadas a informar a la Tesorería General de la Seguridad Social mensualmente, junto a la liquidación de cuotas -gestión del fichero CRA- (comunicación retribuciones abonadas), de las cantidades abonadas en concepto de propinas.

Una de las consecuencias es que están excluidas de la base de cotización a la Seguridad Social

