



**Carlos Sedano**  
Asesor Laboral de CEHAT

## Las propinas deben repartirse entre todos los que participan en el servicio

*La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en sentencia de 18 de julio de 2017, ha determinado que la naturaleza jurídica de las propinas es la de una donación que el cliente realiza gratuitamente a los empleados por el servicio recibido, entendido éste como un conjunto en el que intervienen muchos factores y personas, por lo*

*que el reparto ha de hacerse entre ese colectivo de personas que participan de algún modo en dicho servicio, y no solo los camareros. Recalca que en nuestros usos sociales las propinas son entregadas al abonar la factura, sin un destinatario concreto por el conjunto del servicio, por lo que el reparto debe incluir a todo el colectivo que integra el área funcional.*

El comité de empresa del “Gran Hotel Ercilla” de Bilbao, interpone un conflicto colectivo en materia de reparto de propinas, dirigiendo su demanda a la empresa, así como a los dos camareros encargados de su reparto. Recoge la sentencia analizada que en la cafetería-restaurant del hotel prestan servicios fregadores, cocineros, camareros y extras, además del personal de limpieza. Dos de los camareros, codemandados por el comité de empresa, son los encargados de repartir las propinas obtenidas, lo que hacen exclusivamente entre todos los camareros, sin que las perciban el resto del personal del área. En el departamento de restauración esta forma de reparto de las propinas entre los camareros se venía haciendo de este modo desde años atrás, de forma pacífica, sin que la empresa hubiera tenido nunca intervención en la materia.

Si bien el Juzgado de lo Social desestimó la demanda interpuesta por el sindicato ELA, reclamando que se reconociera el derecho de todos los trabajadores del área de cafetería-restauración al reparto igualitario de las propinas generadas en el mismo, entendiendo que el sistema de reparto existente hasta el momento era una condición más beneficiosa y que su modificación debía hacerse a través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco revoca dicha sentencia,

considerándose de entrada competente para conocer de la cuestión planteada y argumentando, en primer lugar, que aunque el objeto propio del conflicto colectivo son las prácticas existentes en la empresa, estas no deben entenderse limitadas solo a las que decida el propio empresario, sino también a las prácticas que se sigan en una empresa por decisión de sus trabajadores o de una parte de estos.

En segundo lugar, el Tribunal examina la naturaleza de las propinas que los clientes de los establecimientos de cafetería y restauración abonan junto a las facturas que pagan por los servicios consumidos por los mismos, resaltando que no se trata de salario por no provenir del empresario, sino de una donación que efectúa el cliente en beneficio de los empleados, al tratarse de un importe que los clientes entregan gratuitamente, sin ninguna obligación de hacerlo, como modo de agradecer el servicio recibido. En este punto, remarca que tal servicio es entendido en términos unitarios o globales, pues en él entran en juego factores varios (cantidad y calidad de la comida o bebida, trato recibido por el personal que les atiende, limpieza de vajilla e instalaciones, etc.), cuya influencia varía de unos clientes

a otros. El Tribunal, aunque reconoce que no hay regulación legal en la materia, hace alusión al régimen jurídico del sistema de participación en el servicio de la derogada Ordenanza Laboral, haciendo ver que, aunque no es aplicable al caso, como antecedente legislativo resalta que en el reparto entran tanto los camareros o personal de sala como el de cocina y otros que intervienen en el servicio, con porcentajes diferentes, en función del salario fijo de unos y otros. Concluye que en nuestros

usos sociales, salvo excepciones, las propinas no tienen un destinatario individual en la persona que la recibe, sino que se deja junto al importe de la factura, o al devolverse el cambio, en agradecimiento por el conjunto del servicio recibido (comida, limpieza, local, atención, etc.) y no por la atención concreta del personal que atiende en barra o mesa, que a veces no es una única persona. Por ello acude al artículo 637 del Código Civil, según el cual “cuando la donación hubiere sido hecha a varias personas conjuntamente, se entenderá por partes iguales”, que estima aplicable a falta de otra regulación legal o convencional, y lo interpreta en clave de los principios de igualdad y no discriminación, entendiendo contrario a los mismos que se prive del

reparto de propinas a personas que participan en el servicio y son tan destinatarias naturales como los camareros.

Para terminar, cabe mencionar otra resolución judicial que saltó a los medios los meses pasados; se trata de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, de 29 de marzo de 2017. La misma recoge el supuesto de una empleada que, habiendo solicitado una reducción de jornada para cuidado de hijos del 50 por ciento durante el periodo de un año, continuó percibiendo por error empresarial el salario íntegro, correspondiente a la jornada completa. Al reingresar a la jornada inicial la empresa se percató del error, requiriéndole que abone las cantidades indebidamente percibidas (unos 7.500 euros). La empleada responde que solo puede devolver a razón de 300 euros mensuales, por lo que disconforme la empresa, interpone demanda de cantidad frente a la trabajadora, al tiempo que procede a su despido disciplinario, por no advertir a su empresario del error.

La sentencia declara el despido procedente al estimar probado que la trabajadora era consciente de estar percibiendo cantidades indebidas desde el segundo mes de experimentar la reducción de jornada, y pese a ello, no alertó a la empresa de tal situación, y además, cuando fue requerida, no devuelve la cantidad cobrada incorrectamente, lo que se estima una transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.

El reparto ha de hacerse entre el colectivo de personas que participan en dicho servicio

