

# Análisis jurídico-laboral de la propina

**Magdalena Llompарт Bennàssar**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat de les Illes Balears

## Labour law analysis of tipping

### **SUMARIO:**

1. INTRODUCCIÓN. 2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA PROPINA. 3. CAUSA JURÍDICA DE LA ENTREGA DE PROPINAS. 4. EL DERECHO AL COBRO DE PROPINA COMO CONDICIÓN DE TRABAJO. 5. EL REPARTO DE PROPINAS. 6. DINÁMICA DE LAS PROPINAS EN CASO DE HUELGA. 7. PROPINAS, VACACIONES Y VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL. 8. PROPINAS Y DESPIDO. 9. COTIZACIÓN DE LAS PROPINAS. 10. VALORACIÓN FINAL.

**RESUMEN:** Las propinas suponen para los trabajadores un ingreso adicional y, por tanto, entre este colectivo existe interés en su reparto. Sin embargo, salvo en el caso de los casinos, con carácter general, las empresas se han mantenido al margen de este asunto. Hoy, la donación de las propinas a través del pago electrónico ha despertado el interés por estos ingresos. En este artículo se aborda de una forma integral el estudio de las propinas con el objeto de dilucidar su régimen jurídico en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad.

**Palabras clave:** clientela, propina, salario, liberalidad, donación remuneratoria.

**ABSTRACT:** Tips provide workers with additional income and, therefore, there is an interest in their distribution among this group. However, except in the case of casinos, in general, companies have stayed out of this matter. Today, the donation of tips through electronic payment has sparked interest in this income. This article comprehensively addresses the study of tips to elucidate its legal regime in the field of Labor and Safety Law.

**Keywords:** clientele, tip, salary, liberality, remunerative donation

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio pretende analizar las implicaciones de la propina en el ámbito de las relaciones laborales. A tal efecto, se debe concretar su naturaleza y examinar las consecuencias de esta tanto en el seno de la relación individual de trabajo como en el ámbito de la Seguridad Social. Quedan, por tanto, al margen de este trabajo tanto el análisis del cobro de propinas en el marco de una prestación de servicios por cuenta propia como sus efectos a la hora de cotizar en el RETA<sup>1</sup>.

A la hora de definir qué se entiende por propina, el diccionario de la RAE lo hace como *"agasajo que sobre el precio convenido y como muestra de satisfacción se da por algún servicio"* o *"gratificación pequeña con que se recompensa un servicio eventual"*<sup>2</sup>. Según esta definición, la dación de la propina podría ser individual —a un trabajador— o colectiva —a un grupo de trabajadores—. Por su parte, el término *"bote"* se define como *"propina que se da con destino al personal de un establecimiento"*. En este último caso, sí aparece expresamente una connotación colectiva de la dación puesto que el importe se ofrece al colectivo de empleados del local, lo que requiere de un reparto posterior entre estos.

Con independencia de lo que se dirá más adelante sobre los destinatarios de las propinas, cabe avanzar que, en el ámbito normativo, el art. 6 del Convenio OIT núm. 172 (1991), sobre las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes<sup>3</sup>, indica que el término propina significa *"el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos"*. Dicha definición supone, en principio, una dación individual a un trabajador. Sin embargo, en el ámbito de los casinos, la Orden de 9 de enero de 1979, por la que se aprueba el Reglamento de Casinos de Juego<sup>4</sup>, en su art. 28.3, indica que *"En las salas de juego, las propinas que por cualquier título entreguen los jugadores deberán ser inmediatamente depositadas en las huchas que a tal efecto existirán en las mesas de juego y, en su caso, en los departamentos de Recepción y Caja, sin que puedan ser guardadas de otra forma, en todo o en parte"*. Asimismo, *"El importe de las propinas se contará al finalizar el horario de juego y se anotará diariamente en una cuenta especial"*. Con todo este dinero se crea un tronco que, según el art. 28.4 de la citada Orden, *"estará constituido por la parte de la masa global de propinas con cargo a la cual habrán de abonarse necesariamente los salarios del personal del Casino, las cuotas de la Seguridad Social y las atenciones y servicios sociales en favor del indicado personal y de los clientes"*.

1 Tal sería el caso de los guías de turismo que prestan sus servicios a cambio de una propina. Sobre este particular, vid. V. GUTIÉRREZ DUARTE y A. ROLDÁN MARTÍNEZ: "Prestación de servicios gratuita por los guías de turismo. ¿Una nueva forma de trabajo informal en la economía de las plataformas?", *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 9, 2020.

2 Como apunta la STSJ de Navarra de 27 de septiembre de 1996, el vocablo propina en sentido etimológico significa convidar a beber o para beber y, en sentido lexicográfico, significa gratificación pequeña con que se recompensa un servicio eventual.

3 Ratificado por España (BOE núm. 53, 1994).

4 Modificada por la Orden INT/181/2008, de 24 de enero.

Esta norma ha sido la base para toda la normativa territorial que se ha desarrollado con posterioridad<sup>5</sup>, que como indica el TS no perjudica ni el derecho a la negociación colectiva (art. 37 CE) ni el de la libertad de empresa (art. 38 CE)<sup>6</sup>. Pues bien, sin entrar ahora en la naturaleza de las cuantías que integran dicho tronco, queda claro que, en el ámbito de los casinos, aunque la entrega de una cantidad se haga a un único trabajador el destino de su importe es colectivo.

En el plano doctrinal, se ha afirmado que la propina consiste en la entrega de una cantidad de dinero —de cuantía normalmente reducida— realizada sin sujeción a formalidad alguna del que recibe la utilidad de un servicio al trabajador que lo presta, mediante la cual se produce un efecto remuneratorio de forma directa o indirecta<sup>7</sup>.

De cuanto se acaba de razonar se desprende que las propinas pueden tener un destino individual —un concreto empleado— o colectivo —un grupo de trabajadores—.

En nuestra cultura, a diferencia de otros países de nuestro entorno, la propina es consecuencia del ejercicio de una liberalidad del cliente, quien decide tanto si la abona o no como su cuantía. Salvo lo que se dirá en relación con los casinos, la propina constituye un reconocimiento o una muestra de satisfacción por parte de la clientela<sup>8</sup>. De ahí que haya que distinguir la propina del porcentaje de servicio<sup>9</sup>, prácticamente desaparecido. Ya la Ordenanza Laboral de Hostelería<sup>10</sup>, en su art. 52, reconocía este concepto retributivo que suponía la aplicación de unos concretos porcentajes

5 Y, en algunos casos, ha sido desplazada por normativa autonómica. Como es el caso del Decreto 69/1998, de 23 de julio de medidas urgentes en materia de Juego de Cantabria; Decreto 115/2000, de 16 de mayo, que aprueba el Reglamento de Casinos de Juego de Extremadura; Decreto 204/2001, de 24 de julio, que aprueba el Reglamento de Casinos de Juego de Cataluña; o el Decreto 41/2017, de 25 de agosto, que aprueba el Reglamento de Casinos de Juego de Illes Balears.

6 Cfr. STS (cont-adm) de 24 de enero de 2012 (rec. 5618/2008).

7 J. J. DE VAL ARNAL: *La propina y su régimen jurídico. (Hostelería y juegos de azar)*, Ed. Tecnos, Madrid, 1993, pág. 11.

8 STS de 17 de junio de 2021 (rec. 180/2019).

9 Cfr. STSJ del País Vasco de 18 de julio de 2017 (rec. 1337/2017) que reconoce la distinción entre las propinas y el sistema de participación en el servicio o porcentaje sobre la facturación del establecimiento, que en su día contemplaba el art. 52 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, aprobada por OM de 28 de febrero de 1974, que constituía un complemento salarial específico. En dicha resolución judicial, se analiza el convenio de hostelería de Bizkaia con vigencia 2016/2017 (BOB 28/01/16), que permite mantener el porcentaje de servicio, aunque faculta a las empresas a sustituir esta forma de remuneración por otra. Y, a propósito de dicho estudio, se afirma que en el reparto del tronco entraban tanto los camareros o personal de sala como el de cocina y otros que intervenían en el servicio, con porcentajes diferentes e, incluso sistemas diversos, en función de que el salario fijo de unos y otros se fijase con parámetros comunes o diferentes, pues en este segundo caso, la participación en el “tronco” era mayor, precisamente como compensación al menor salario fijo. También, STSJ de Madrid de 31 de mayo de 2023 (rec. 126/2023).

Ya más específicamente, con relación al porcentaje de servicio, cfr. SSTS de 6 de julio de 2010 (rcud. 4300/200), 20 de julio de 2010 (rcud. 4294/2009), 1 de febrero de 2011 (rcud. 2385/2010), 14 de marzo de 2011 (rcud. 3401/2010), 20 de septiembre de 2011 (rcud. 416/2011), 17 de junio de 2021 (rec. 180/2019) y 17 de julio de 2012 (rcud. 3626/2011).

10 BOE núm. 60, de 11 de marzo de 1974.

que se cargaban sobre el importe neto de las facturas satisfechas por los clientes<sup>11</sup>. Se trataba, por consiguiente, de un complemento salarial típico de la hostelería que pretendía fomentar la productividad a través de un recargo del servicio que repercutía en el consumidor<sup>12</sup>. De las cantidades atribuidas a los trabajadores por el porcentaje de servicio, la empresa hacía un tronco que se distribuía en participaciones según la sección a la que perteneciera el establecimiento y según la categoría del trabajador, asignándose en cada caso unos puntos<sup>13</sup>. Concretamente, dicho porcentaje de servicio supone una participación en los ingresos netos de la empresa calculados en un tanto por ciento<sup>14</sup>.

La diferencia entre el porcentaje de servicio y la propina es clara; aquel es de cobro obligado a la clientela, mientras que la propina se abona voluntariamente por parte de esta. El llamado porcentaje de servicios es una retribución que se debe al trabajador. Ahora bien, el cobro del porcentaje de servicio, en relación con la percepción de propinas, supone una actuación que puede perjudicarla, ya sea reduciéndola o suprimiéndola dado que, por un lado, encarece el precio final que ha de abonar el cliente<sup>15</sup> y, por otro, este ya percibe que ha retribuido específicamente al trabajador que le presta el servicio.

Las propinas constituyen un sistema de compensación propio del sector servicios, como es el caso de la hostelería, la restauración —incluido el reparto a domicilio—, o de servicios de peluquería o de estética, etc.<sup>16</sup>. Aunque pueden matizarse los motivos por los que las propinas se abonan en función del concreto ámbito en el que se pagan, en el de la restauración, las propinas vienen constituidas por un dinero que la clientela del establecimiento entrega gratuitamente sin ninguna obligación de hacerlo, como manera de agradecer el servicio recibido. Se trata de una mera liberalidad relacionada con la mayor o menor satisfacción del servicio, entendido este en términos unitarios o globales, en el que entran en juego varios factores, tales como la calidad y cantidad de la comida, el servicio o la limpieza de la vajilla o de las instalaciones. En cambio, en la esfera de los cuidados individuales, las propinas compensan

11 Sobre cómo debe calcularse este neto, vid., por todas, la STS de 17 de julio de 2012 (rcud. 3626/2011).

12 J. DE VAL ARNAL: *La propina y...*, cit., pág. 18.

13 Como indica la STSJ del País Vasco de 18 de julio de 2017 (rec. 1337/2017), en el sistema de reparto basado en el porcentaje de servicio, entraban todos los que intervenían en el servicio.

14 Por su parte, en Estados Unidos y otros países de cultura anglosajona, en la medida en que el servicio puede no estar incluido en el precio que aparece en las cartas, los establecimientos incrementan el total de la factura en un porcentaje por tal concepto, siendo que los importes recaudados de esta forma van destinados directamente a los camareros.

15 A. ZALVIDE BASSADONE: "Modificación sustancial de las propinas al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 2, 2022, <https://orcid.org/0000-0001-5261-9057>, pág. 234. Así como STS de 17 de julio de 2012 (rcud. 3626/2011).

16 Aunque en algún sector puede estar mal vista. A tal efecto, puede consultarse el cc del sector de pompas fúnebres de León para los años 2021-2024 (art. 38), que considera falta grave el solicitar o aceptar propinas de los usuarios de los servicios que presta la Sociedad, cuya sanción puede consistir en una amonestación por escrito con constancia en el expediente personal o suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

el esfuerzo y dedicación del trabajador por alcanzar los mejores resultados posibles. Sea como fuere, resulta preciso avanzar que la entrega de propinas no puede ser considerada una costumbre laboral, dado que su devengo no depende del empresario, sino de la libre voluntad del cliente<sup>17</sup>.

Con carácter bastante generalizado, las propinas no suelen estar específicamente reguladas ni en los convenios ni en los contratos. Tal circunstancia dificulta precisar quién o quiénes son sus concretos destinatarios. Cuando el cliente da en mano la propina a un único trabajador, cabe entender que el destinatario exclusivo de dicha compensación es ese concreto trabajador. Sin embargo, en muchas ocasiones no se produce una entrega de la propina tan personalizada, circunstancia que puede generar tensión y conflictividad entre los empleados a la hora de efectuar su reparto.

El dato de que no sean muchos los convenios que regulan las propinas puede obedecer a que las empresas, salvo en el sector de los casinos, donde se crea el tronco de propinas gestionado por los propios casinos, prefieren quedar al margen. Proceder que no resulta, en mi opinión, una solución satisfactoria, pues los conflictos acaban por resolverse en sede judicial. De ahí la conveniencia de que, la negociación colectiva, acuerdos de empresa formales o informales o, incluso, el empresario, en ejercicio de su poder de dirección y organización, concreten o especifiquen cuestiones como el reparto y devengo de las propinas<sup>18</sup>. En todo caso, si, ante el silencio de la autonomía colectiva, la empresa prefiere mantenerse al margen, los acuerdos entre los propios representantes de los trabajadores, o incluso entre los propios trabajadores (art. 77 ET), siempre pueden regular la recogida y distribución de las propinas. Por el contrario, cuando no exista regulación, la posibilidad de cobrar propinas y su dinámica van a depender de lo que sea habitual en cada empresa, sin que tal reiteración suponga una fuente del derecho, como lo es la costumbre. No obstante, con el devenir de ciertos cambios puede generarse incertidumbre sobre su naturaleza o sobre cómo debe gestionarse su reparto.

En el ámbito de los casinos, la propina no depende tanto de la calidad del servicio —que también— como de si los jugadores han ganado. De hecho, el jugador es plenamente consciente de que las propinas no van dirigidas exclusivamente al empleado al que se abonan<sup>19</sup>. Como indica la STS (cont-adm) de 6 de septiembre de 2001 (rec. 5345/1995)<sup>20</sup>, las propinas de los clientes afortunados por la suerte en los casinos tienen peculiaridades propias que las distinguen ostensiblemente de las propinas que se dan en la hostelería o en otro tipo de establecimiento de juego, pues *“el jugador que va*

17 STSJ de Asturias de 29 de julio de 2019 (rec. 18/2019).

18 J. GARCÍA MURCIA: “Naturaleza y régimen de establecimiento y modificación de las propinas”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2021, pág. 1.

19 Se trata de una recompensa al azar. El jugador juega contra el casino y, por ello, cuando gana ofrece una parte al empleado que, obviamente, puede depender de su dedicación profesional. Cfr. J.J. DE VAL ARNAL: “Sobre la propina y los casinos de juego. ¿Es un ingreso empresarial?: Una interpretación jurídica difícil de sostener”, A.S., núm. 21 2012.

20 También STS (cont-adm) de 24 de enero de 2012 (rec. 5618/2008).

*a un casino a jugar (...) va en busca de la suerte, pero a diferencia de otras actividades en las que el cliente demanda algún bien o servicio y la empresa se lo entrega o presta, en el juego todo depende del azar, y por ello, como una costumbre arraigada en el jugador, cuando tiene suerte, responde con una propina, que es una recompensa al azar, propina que no puede ser exclusiva del croupier, por la sencilla razón de que en dicha jugada ha favorecido al cliente, pero ha perjudicado al casino".* A su juicio, este último dato justifica que las propinas sean del casino, por cuanto el hecho de que el cliente gane le perjudica y tal circunstancia, igualmente, explica la posibilidad de establecer una prohibición de que el trabajador pueda solicitar o aceptar una propina a título personal<sup>21</sup> y que, en algunos casos, se tipifique expresamente como falta tal conducta<sup>22</sup>.

Por lo demás, aunque las propinas no provengan de la empresa, con independencia de su naturaleza jurídica, importa avanzar que la resolución de los posibles conflictos judiciales debe entenderse comprendida en las pretensiones promovidas dentro de la rama social del Derecho [art. 9.5 LOPJ y arts. 1 y 2.1.a) LRJS], dado que se generan en el contexto de un contrato de trabajo<sup>23</sup>. De hecho, y como se tendrá ocasión de comprobar a lo largo de este estudio, los tribunales laborales resuelven este tipo de discrepancias.

## 2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA PROPINA

Según sea el ámbito en el que se genera la propina, su naturaleza puede variar. Habitualmente, la propina no constituye salario, sino una percepción extrasalarial que no forma parte de la retribución garantizada. Y es que el salario se materializa en

21 Cfr. Decreto 115/2000, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Extremadura (art. 45); Decreto 204/2001, de 24 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Cataluña (art. 53); Decreto 204/2001, de 3 de diciembre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Canarias (art. 27); Decreto 96/2002, de 18 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Asturias (art. 46); Decreto 127/2002, de 24 de octubre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Cantabria (art. 34); Decreto 1/2008, de 10 de enero, sobre el Reglamento de Casinos de Castilla y León (art. 26); Decreto 56/2015, de 30 de abril, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Valenciana (art. 46); Decreto 37/2016, de 17 de marzo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Galicia (art. 44); y Decreto 41/2017, de 25 de agosto, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Illes Balears (art. 47).

Por su parte, el cc Origen Murcia, SA (antes Casino Rincón de Pepe, SA) (art. 40) califica como falta grave la falta de consideración hacia los clientes por razón de la propina. Actuación que puede ser sancionada con una suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días o una inhabilitación de ascenso por espacio de hasta un año.

22 Vid. Decreto 115/2000, de 16 de mayo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Extremadura (art. 55); y Decreto 56/2015, de 30 de abril, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Valenciana (art. 56);

23 Vid. STSJ de la Comunidad Valenciana de 18 de diciembre de 2001 (rec. 2459/1999), que analiza una reclamación por parte del personal de cocina para poder participar en el reparto del fondo de propinas en las mismas condiciones que los trabajadores del comedor y sala y de la barra. El TSJ de la Comunidad Valenciana entiende que se trata de un conflicto plural que tiene su origen en los contratos de trabajo y, por ende, debe ser resuelto por el orden jurisdiccional encargado específicamente de dar tutela jurídica correspondiente restableciendo la paz social, determinando la procedencia o no en derecho de la reclamación.

el ámbito de un contrato de trabajo que, por su propia naturaleza, es bilateral, oneroso y conmutativo o sinalagmático<sup>24</sup>, contando con significación eminentemente laboral<sup>25</sup>. El salario, en efecto, constituye una obligación de prestación del empleador interdependiente, nacida de la realización efectiva del servicio por el trabajador<sup>26</sup>. Así, el salario está absolutamente imbricado en el objeto del contrato de trabajo, porque constituye su objeto y, al mismo tiempo, su causa<sup>27</sup>.

Pero con la propina no sucede lo mismo. La propina, en su versión más tradicional, es el resultado de una liberalidad del cliente que ingresa directamente en el patrimonio del trabajador<sup>28</sup>, normalmente sin intervención alguna de la empresa ni en su gestión ni en su reparto. Por tanto, la percepción de propinas no puede esgrimirse ni tan siquiera como un derecho frente a la clientela. Como se corresponde con todo acto de liberalidad, en España, los clientes pagan propina si quieren y, si no quieren, no la pagan. Es decir, la propina es absolutamente voluntaria para los clientes de la empresa<sup>29</sup>. Por ende, dado que la empresa se mantiene al margen de la propina y de su reparto, reitero que las propinas constituyen una partida extrasalarial. Y ello es así, a pesar de que las propinas no estén incluidas expresamente en el art. 26.2 del ET, que enumera como percepciones no salariales las indemnizaciones o suplidos, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos.

24 E. BORRAJO DACRUZ: "Configuración jurídica del salario", *R.P.S.*, núm. 50, 1961, pág. 7.

25 En el seno de cualquier relación laboral, la prestación de servicios que realiza todo trabajador es a cambio de una compensación económica que recibe el nombre de salario. Vid. G. BAYÓN CHACÓN: "Terminología salarial", en AA.VV., *Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases*, Ed. Universidad de Madrid, Madrid, 1971, pág. 355, que define el salario como "la contraprestación económica que el trabajador por cuenta ajena recibe de su empresario, por razón del trabajo que para él realiza"; y las definiciones que recoge J.M. ALMANSA PASTOR: "La obligación salarial": en AA.VV., *Estudios sobre la ordenación del salario*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1976, nota 7. También, R. MARTÍNEZ EMPERADOR: "La nueva regulación del salario", en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores. T. I, vol. 1º. El nuevo régimen jurídico del salario*, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1994, págs. 21 y 22. Y, en relación con el salario como elemento definidor de la exclusión de algunas relaciones, vid. L. LÓPEZ CUMBRE: "La remuneración el trabajo: el derecho de salario (arts. 1 y 4 ET)", en AA.VV., *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005). Homenaje al Profesor Doctor Luis Enrique de la Villa Gil*, Ed. C.E.F., Madrid, 2005, págs. 25 a 28.

26 Vid., en torno a esta idea, E. BORRAJO DACRUZ: "Configuración jurídica del...", cit., págs. 20 y 21; I. ALBIOL MONTESINOS: *El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales*, Ed. Deusto, Bilbao, 1992, pág. 13; A. PEDRAJAS MORENO: "La nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos", A.L., T. II, 1994, pág. 395; A. COLINA ROBLEDO: *El salario*, Ed. C.I.S.S., Madrid, 1995, págs. 11 y 12; F. RODRÍGUEZ-SANUDO GUTIÉRREZ: "Líneas principales de la Jurisprudencia en materia salarial", T.S., núm. 87, 1998, págs. 130 y 131; y J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS: *Configuración jurídica del salario*, Ed. Comares, Granada, 2002, págs. 349 a 425. Así como, entre otras, SSTs de 25 de abril de 1983, 11 de mayo de 1984, 12 de mayo de 1984, 12 de febrero de 1985, 25 de marzo de 1986, 7 de julio de 1986, 11 de mayo de 1987, 2 de noviembre de 1989, 13 de febrero de 1990, 13 de diciembre de 1990 y 18 de enero de 1996 (rcud. 1217/1995).

27 G. BAYÓN CHACÓN: "Introducción sobre el salario...", cit., pág. 25; y F. FERNÁNDEZ PROL: *El salario en especie*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2005, pág. 40.

28 STS de 17 de junio de 2021 (rec. 180/2019) y STSJ de Navarra, 426/1996, de 27 de septiembre.

29 STS de 17 de junio de 2021 (rec. 180/2019).

Cabría, en este sentido, entender que la dicción neutra del art. 26.2 del ET, si bien ilustra al intérprete, solo recoge los supuestos de percepciones extrasalariales más paradigmáticos o frecuentes, sin agotar todas las posibilidades. Ello permitiría entender que pueden, existir otros conceptos no salariales —como podría ser el caso de las propinas—, a pesar de no estar recogidos expresamente en el art. 26.2 del ET. Con todo, a esta argumentación se le podría objetar que la lista de percepciones del art. 26.2 del ET es cerrada<sup>30</sup>. En todo caso, existen otros argumentos que también apuntan en la misma línea, favorable a considerar que las propinas son percepciones extrasalariales.

Las percepciones extrasalariales son todas aquellas que no constituyen una contraprestación directa e inmediata por la realización de la actividad, sino que se basan en un título jurídico diverso<sup>31</sup>. En efecto, el salario constituye una obligación de prestación del empleador interdependiente, nacida de la realización efectiva de un servicio por el trabajador. En consecuencia, el salario proviene del empresario y va destinado al trabajador. Las partes del contrato de trabajo resultan ser acreedoras y deudoras recíprocamente. Como apunta la STS de 10 de noviembre de 1986, el art. 1 del Convenio OIT núm. 95, sobre Protección del Salario<sup>32</sup>, pone de manifiesto que las notas que caracterizan el salario son las de ser una remuneración debida por un empleador a un trabajador y que el débito salarial se produce por el trabajo o servicios prestados o que deba prestar, requisitos no concurrentes en la participación de la masa de propinas, que no tienen su causa en el trabajo sino en la liberalidad de la clientela. El empresario resulta acreedor de los servicios pactados y deudor de su resarcimiento económico. El trabajador, por su parte, se convierte en acreedor de una compensación económica por la realización de los servicios prestados. Expresando esta idea con otros términos, el empresario es el sujeto activo del salario mientras que el trabajador es el sujeto pasivo.

De esta manera, dado que el sujeto activo del salario es el empresario, los beneficios económicos que obtenga el trabajador de terceras personas<sup>33</sup> no constituyen salario y ello a pesar de que sean a cambio de su trabajo<sup>34</sup>. A mayor abundamiento,

30 Sobre el carácter abierto o cerrado de la lista de percepciones extrasalariales del art. 26.2 del ET, cfr. M. LLOMPART BENNÀSSAR: *El salario: concepto, estructura y cuantía*, Ed. La Ley, Madrid, 2007, págs. 218 a 221.

31 M. LLOMPART BENNÀSSAR: *El salario: concepto...*, cit., pág. 218.

32 Artículo que reza que *"el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar"*.

33 Salvo supuestos en los que otros empresarios puedan responder solidariamente junto con el empresario-parte del contrato laboral.

34 Por su parte, el cc para las Salas de Bingo de Alicante (art. 24) estima que las propinas no son ni una percepción salarial ni extrasalarial. Aunque cabe entender que esta afirmación limita su eficacia a la calificación que hace este convenio sobre el tratamiento los distintos ingresos del trabajo.

se reciben a título de pura liberalidad y se caracterizan por no contar con una cuantía fija ni devengo periódico<sup>35</sup>.

Sentado lo anterior, pueden surgir dudas cuando la empresa es quien gestiona y reparte las propinas. Con carácter general, puede avanzarse que ello no tiene por qué alterar su naturaleza<sup>36</sup>, pues en ningún momento la propina va destinada a la empresa, sino a los trabajadores. Sin embargo, esta afirmación debe matizarse en el caso de los casinos.

En efecto, en este sector, es posible plantear que la naturaleza de las propinas es en parte salarial y, en parte, también extrasalarial. Dado que estas percepciones dependen de la buena suerte del cliente, algo que, a su vez, perjudica a la empresa, la regulación sectorial ha venido disponiendo que una parte de las propinas se destine al abono de salarios y cargas sociales, mientras que el resto se distribuye entre la plantilla. Por consiguiente, con la recaudación de las propinas se forma el tronco, que se corresponde con la suma de las propinas procedentes de los distintos juegos autorizados y practicados en las mesas, así como de las propinas de recepción y caja<sup>37</sup>.

Específicamente, en los casinos, el tronco de propinas se divide en dos partes<sup>38</sup>. La primera beneficia de forma exclusiva a la empresa y va destinada a cumplir con el pago de las cotizaciones al RGSS y del salario de la totalidad del personal<sup>39</sup>, así como de las atenciones y servicios sociales de todo el personal del casino y para la atención a clientes. Dentro de esta primera parte, a tenor de las SSTs de 7 de julio de 1986 y 23 de mayo de 1991 (rcud. 1121/90), sobre la base de la distinta afectación de las cantidades que integran el fondo de propinas (art. 28.4 de la Orden de 9 de enero de 1979 y

35 Vid. en relación con estas percepciones económicas, J.J. DE VAL ARNAL: "La propina y...", cit, págs. 607 a 632.

36 Vid. N. CORTE HEREDERO: "Las relaciones laborales en el sector de la <restauración>", en AA.VV., *Derecho y gastronomía*, Ed. Dykinson, Madrid, 2019, pág. 138, quien afirma tajantemente que siguen constituyendo una percepción extrasalarial

37 J.J. DE VAL ARNAL: *La propina y...*, cit., pág. 23.

38 Vid., a título de ejemplo, Decreto 115/2000, de 16 de mayo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Extremadura (art. 45); Decreto 204/2001, de 3 de diciembre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Canarias (art. 27); Decreto 52/2001, de 7 de diciembre, sobre el Reglamento de Casinos de La Rioja (art. 27); Decreto 127/2002, de 24 de octubre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Cantabria (art. 34); Decreto 58/2006, de 6 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Madrid (art. 19); Decreto 1/2008, de 10 de enero, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Castilla y León (art. 26); Decreto 56/2015, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Valenciana (art. 46); Decreto 37/2016, de 17 de marzo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Galicia (art. 44); y Decreto 41/2017, de 25 de agosto, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Illes Balears (art. 47).

39 Incluso puede determinar el pago de incentivos a los trabajadores. Cfr. Cc Origen Murcia, SA (antes Casino Rincón de Pepe, SA) (art. 25), que dispone que el personal de casino presencial y dirigido a todos los técnicos de juego (con independencia de su categoría) podrán percibir un incentivo anual, al cierre del ejercicio 2024 y 2025 cuyo abono está condicionado a la existencia de EBITDA positivo y al cumplimiento de presupuesto de la unidad de negocio Casino en el año de referencia. Dicho incentivo, continua, se cobrará en función de grado de consecución del presupuesto de ingresos totales (win mesas, recaudación máquinas y propinas).

de las diversas normas profesionales), cabe entender que, *“aunque es cierto que de la masa global de ellas (las propinas) han de abonarse los salarios del personal del Casino (...), ello no quiere decir que por tal circunstancia todo el importe de las propinas se convierta en salario, como lo demuestra el que otros conceptos también han de ser satisfechos con la masa de las mismas, cual la Seguridad Social, las atenciones y servicios sociales al personal y a los clientes, que no son salarios”*. Así, la parte del tronco de propinas destinada a la finalidad de abonar salarios actúa como un ingreso del empresario, que es quien lo destina, con valor liberatorio para él, al cumplimiento de sus obligaciones salariales<sup>40</sup>. Se rompe, así, la relación cliente-trabajador, pues el empresario se hace acreedor de estas cantidades. El empresario es quien asume la responsabilidad de realizar los correspondientes pagos y tiene las facultades de administración y disposición sobre dichas cantidades. En fin, dicha participación de los trabajadores en el tronco de propinas podría asimilarse a una participación en beneficios<sup>41</sup> y, por tanto, debe ser considerada como una parte del salario.

En cambio, en referencia a la segunda parte del tronco de propinas, conformada por cantidades entregadas por los clientes que se destinan directamente a los trabajadores, según la ya citada STS de 23 de mayo de 1991, cabe destacar que carece de carácter salarial. Y es que, aunque la empresa sea quien se encarga de la distribución de dicha fracción del tronco, tal dato no altera su naturaleza pues se mantiene la relación directa entre la liberalidad del cliente y el ingreso del trabajador<sup>42</sup>. La empresa no es la destinataria de esta parte del tronco ni la abona en función de la cantidad o calidad del trabajo del empleado. Es más, como ya avanza la citada resolución, la naturaleza extrasalarial de estas cantidades justifica la intervención de los trabajadores en su distribución a través de sus representantes.

Recapitulando pues, si bien hay dos porciones del tronco que se destinan a los trabajadores, la primera se abona en concepto de salario; mientras que la segunda carece de naturaleza salarial, configurándose como propinas en sentido estricto. Así, en el sector casinos, cabe distinguir dos elementos con naturaleza jurídica distinta. Como sostiene el TS<sup>43</sup>, en lo que percibe el trabajador *“aparece una parte fija y determinada o sea cierta, que es el salario y que está constituido por el total garantizado, la antigüedad y las pagas extraordinarias”*, y otra parte formada por la

40 Vid., también, STSJ de Castilla-León de 8 de noviembre de 2019 (rec. 1793/2019).

41 Cfr. J.J. DE VAL ARNAL: *La propina y...*, cit., págs. 28 a 31 que así lo entiende. Con todo, atendiendo a la prohibición de que los trabajadores participen en los ingresos del juego, matiza que sería una participación en los ingresos por *“liberalidades del jugador ganador”*.

42 STSJ de Cataluña de 23 de febrero de 1994.

43 SSTS de 1 de marzo de 1986, 1 de julio de 1986, 7 de julio de 1986, 10 de julio de 1986, 10 de noviembre de 1986, 19 de febrero de 1987, 20 de mayo de 1987, 8 de junio de 1987, 14 de septiembre de 1987, 9 de octubre de 1989, 25 de octubre de 1989, 23 de mayo de 1991 (rcud. 1121/90) y 17 de mayo de 2021 (rec. 180/2019).

Ejemplos de regulación autónoma son II cc de Casinos y Establecimientos de Juegos con juegos de Casino de Castilla-La Mancha (art. 84 y Anexo III), cc Gran Casino Nervión, S.A. (art. 45), cc Origen Murcia, S.A. (art. 24) y cc Gran Casino Extremadura, S.A. (art. 23).

participación de los trabajadores en el tronco —variable según el total ingresado— que, al vincularse exclusivamente a la liberalidad de la clientela, no puede tener la consideración de salario. De esta manera, las propinas, en cuanto exceden de la retribución garantizada por la empresa, no tienen la consideración de salario al no constituir una contraprestación debida por esta en atención al trabajo<sup>44</sup>, sino un ingreso que se produce por la liberalidad de un tercero<sup>45</sup>. Con todo, alguna resolución acepta que, si el convenio colectivo aplicable señala el carácter salarial del tronco de propinas —por considerarlo un incentivo cuya cantidad es variable—, la condición salarial debe prevalecer al haber sido establecida mediante un instrumento hábil para ello (art. 82 y ss ET)<sup>46</sup>.

Efectuada esta salvedad, no puede obviarse que las propinas ni se integran ni entran en el acervo patrimonial de la empresa, sino que permanecen en una cuenta especial reservada para los trabajadores, cuya distribución entre los mismos puede ser objeto de regulación autónoma<sup>47</sup>. Por tanto, respecto de las propinas en el sector de los casinos, su misma existencia y su cuantía son indeterminadas e indeterminables, hasta que no se haya efectuado la entrega, que no es para el casino ni se hace propietario de ellas. De forma específica, la concreción de los importes de la propina en este sector habitúa a realizarse en atención al número de puntos atribuidos a cada categoría, cuyo *quantum* será variable según el total ingresado en propinas, pudiendo, como se ha destacado, no existir, y en cuya cuantía únicamente influye la generosidad de los donantes, jugadores o clientes<sup>48</sup>.

En fin, el dato de que el casino recoja y distribuya las propinas según eventuales sistemas pactados no cambia su naturaleza<sup>49</sup>. Así lo prueba la abundante jurisprudencia relativa al art. 28 de la Orden de 9 de enero de 1979, aprobatoria del Reglamento de Casinos de Juego, que admite que el casino pague del tronco de las pro-

44 SSTS 9 de mayo de 1995, 1 de marzo de 1986, 1 de julio de 1986, 7 de julio de 1986, 10 de julio de 1986, 7 de noviembre de 1986, 10 de noviembre de 1986, 19 de febrero de 1987, 20 de mayo de 1987, 8 de junio de 1987, 14 de septiembre de 1987 y 25 de octubre de 1989; también SSTSJ de Andalucía de 30 de noviembre de 1995, Madrid de 28 de diciembre de 2004 (rec. 4421/2004), Cataluña de 14 de febrero de 2006 (rec. 8132/2005), Cataluña de 11 de julio de 2006 (rec. 4856/2005) y Extremadura de 4 de diciembre de 2020 (rec. 415/2020).

45 Como apunta la STS de 10 de noviembre de 1986, no es la mayor calidad o cantidad de trabajo las razones determinantes de que los trabajadores de casinos perciban participaciones en el tronco de propinas, que están ligadas a la mera liberalidad de los clientes.

46 STSJ Comunidad Valenciana de 12 de enero de 2010 (rec. 3154/2009).

47 STSS de 19 de febrero de 1987 y 17 de junio de 2021 (rec. 180/2019).

48 STS de 7 de julio de 1986.

49 No parece compartir este parecer, V. SÁNCHEZ DEL OLMO, "Una aproximación a la realidad jurídico-práctica de las propinas en hostelería", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 11, 2024, <https://orcid.org/0000-0001-6103-1319>, pág. 115, quien aboga por otorgar naturaleza salarial a las propinas, matizando que estas no deben desplazar el salario pactado en el convenio colectivo. A su juicio, las propinas deberán tener siempre la condición de complemento salarial, sin que quepa su inclusión en el salario base (fijado convencionalmente). Con todo reconoce que las propinas tendrían un impacto neutralizador en el incremento del SMI, a tenor de la última jurisprudencia, pues los complementos salariales computan a los efectos de su absorción y compensación.

pinas una parte del salario a sus trabajadores y estima que el excedente no puede ser calificado como tal al depender exclusivamente de la liberalidad de los clientes<sup>50</sup>.

Queda descartado, en definitiva, que las propinas en sentido estricto supongan una contraprestación empresarial al trabajo realizado, a pesar de que en su día pudieron constituir el sistema salarial del sector de la hostelería. De ahí que ni siquiera puedan ser equiparadas a los complementos por cantidad o calidad de trabajo –su percepción no viene determinada por tales circunstancias<sup>51</sup>, ni a los relativos a la participación en beneficios o con los resultados de la pesca a la parte<sup>52</sup>. Las propinas, en la medida en que son ajenas al salario garantizado, cuentan con carácter claramente extrasalarial<sup>53</sup>. Es más, a ello no obsta la consideración que las propinas puedan funcionar como rendimientos de trabajo personal ni la consiguiente retención a cuenta del IRPF<sup>54</sup>.

50 Un importante número de sentencias se refieren a los problemas que se plantearon en numerosas ocasiones, relativos al tronco de propinas en los casinos. Y es que con las propinas que perciben los trabajadores se forma un tronco común que, en virtud del art. 28 de la Orden de 9 de enero de 1979, sirve para abonar obligaciones salariales, obligaciones relativas a las cotizaciones de la Seguridad Social, y atenciones y servicios sociales. En este orden de cosas, los tribunales, en relación con las propinas que se destinen a los trabajadores y que, por tanto, supongan una retribución adicional a la que tienen garantizada, estiman que 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. Vid., en este sentido, las SSTS de 9 de mayo de 1985; 1 de marzo de 1986; 1 de julio de 1986, 7 de julio de 1986, 10 de julio de 1986, 7 de noviembre de 1986, 10 de noviembre de 1986, 19 de febrero de 1987, 20 de mayo de 1987, 2 de junio de 1987, 8 de junio de 1987, 14 de septiembre de 1987, 9 de octubre de 1989, 25 de octubre de 1989 y 23 de mayo de 1991 (rcud. 1121/90).

51 SSTS de 9 de mayo de 1985, 1 de marzo de 1986 y 10 de noviembre de 1986.

52 STS de 7 de julio de 1986.

53 Vid., por todas, SSTS de 9 de mayo de 1985, 1 de marzo de 1986, 7 de julio de 1986, 20 de mayo de 1987, 25 de octubre de 1989, 23 de mayo de 1991 y 17 de junio de 2021 (rec. 180/2019). También, SSTSJ de Islas Canarias de 1993, Cataluña de 23 de febrero de 1994, Aragón de 20 de julio de 1995 (rec. 440/1995), Andalucía de 30 de noviembre de 1995, Cataluña de 18 de diciembre de 1995 (rec. 4111/1995), Cataluña 29 de diciembre de 1995 (rec. 4113/1995), Navarra de 27 de septiembre de 1996, Comunidad Valenciana de 19 de diciembre de 2001 (rec. 2459/1999), Castilla-La Mancha de 16 de septiembre de 2022 (rec. 1386/2021), Madrid de 31 de mayo de 2023 (rec. 126/2023); y SJS de León de 24 de mayo de 2002.

54 Cfr. J.J. DE VAL ARNAL, "Sobre la propina...", cit.; y V. SÁNCHEZ DEL OLMO, "Una aproximación a...", cit., págs. 105 a 115.

En la doctrina judicial, SSTSJ de Cataluña de 18 de diciembre de 1995 (rec. 4111/1995), 29 de diciembre de 1995 (rec. 4113/1995) y Cataluña de 10 de abril de 1996. Más recientemente, la STSJ de Extremadura de 4 de diciembre de 2020 (rec. 415/2020), ratifica el carácter extrasalarial de las propinas fijado por la doctrina de la Sala de lo Social del TS. A tal efecto razona tal conclusión no puede quedar desvirtuada por la Sentencia de la Sala III de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo de 6 de septiembre de 2.001 porque siendo cierto que dicha Sentencia califica como retribución empresarial el importe de las propinas que percibe el personal de los Casinos, tal calificación se efectúa a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, es decir, a efectos específicamente fiscales y no laborales. Es más, esta resolución prosigue indicando que, aun aceptando a efectos meramente dialécticos, que del contenido de dicha Sentencia pudiera deducirse que la mencionada Sala de lo Contencioso Administrativo considera las propinas como retribución salarial, esta interpretación no podría prevalecer sobre la transcrita doctrina elaborada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dado el ámbito competencial exclusivo y excluyente de los Órganos de la Jurisdicción Social (art. 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y artículos 1 y 2 de la Ley de Procedimiento Laboral).

Abundando en la idea de que la propina constituye una partida extrasalarial, tal realidad supone que, en principio, salvo alguna excepción que será comentada más adelante, no se van a devengar durante las vacaciones ni en otros periodos de descanso, como tampoco en caso de imposibilidad de la prestación (art. 30 ET) ni en supuestos de interrupción del contrato (art. 37.3 ET). Las propinas no van a condicionar el cálculo de las pagas extraordinarias ni el cálculo de cualquier otro concepto salarial. En tanto que no forman parte del salario, las propinas tampoco deben ser tenidas en cuenta a la hora de valorar si el salario de un trabajador respeta el SMI (art. 27 ET) ni a efectos de aplicar el mecanismo de compensación y absorción (art. 26.5 ET), como tampoco se hallan amparadas por las responsabilidades solidarias del empresario principal en contrata y subcontratas (art. 42.2 ET) ni por la subsidiaria o solidaria de la EU ante los trabajadores cedidos por una ETT (art. 16 LETT). A las propinas no les resulta de aplicación el art. 29.1 del ET, sobre la obligación de liquidación y pago del salario, ni el art. 29.3 del ET regulador del abono de intereses por demora (art. 29.3 ET), ni las reglas de protección del crédito salarial, ya sean las garantías relativas al FOGASA (art. 33 ET) o los privilegios del crédito salarial (art. 32 ET y arts. 242 y 280 LC). Además, la falta de abono de las propinas no tiene transcendencia en los supuestos de resolución judicial del contrato por falta de pago o retraso continuado en el abono de los salarios [art. 50.1 b) ET], aunque puede suponer otro incumplimiento [art. 50.1 c) ET]. En fin, las propinas, como percepción extrasalarial que son, no deben ser tenidas en cuenta ni a la hora de cuantificar salarios de tramitación ni indemnizaciones por extinción de contratos<sup>55</sup>.

### 3. CAUSA JURÍDICA DE LA ENTREGA DE PROPINAS

El abono de una propina en nuestro ordenamiento no constituye una costumbre entendida en sentido técnico jurídico. El art. 3 del ET contempla como fuente de la relación laboral, en defecto de disposiciones legales, convencionales y contractuales, los usos y costumbres locales y profesionales. La costumbre laboral ha sido definida como una norma creada e impuesta por el uso social y observada con convicción de obligatoriedad, siendo que su origen se halla fuera del poder estatal. La costumbre se fundamenta en conductas repetitivas que dan lugar a un convencimiento social acerca de su carácter vinculante, esto es, la llamada *opinio iuris*. Por consiguiente, en

55 Vid. SSTS 9 de mayo de 1995, 1 de marzo de 1986, 1 de julio de 1986, 7 de julio de 1986, 10 de julio de 1986, 7 de noviembre de 1986, 10 de noviembre de 1986, de 19 de febrero, 20 de mayo de 1987, 8 de junio de 1987, 14 de septiembre de 1987 y 9 de octubre de 1989. Así como, SSTSJ de Madrid de 20 de julio de 1992, Andalucía de 8 de octubre de 1992, Cataluña 23 de febrero de 1994, Andalucía de 30 de noviembre de 1995, Madrid de 28 de diciembre de 2004 (rec. 4421/2004), Cataluña de 14 de febrero de 2006 (rec. 8132/2005), Cataluña de 11 de julio de 2006 (rec. 4856/2005), Cataluña de 11 de febrero de 2014 (6337/2013), Extremadura de 4 de diciembre de 2020 (rec. 415/2020).

Por su parte, V. SÁNCHEZ DEL OLMO: "Una aproximación a...", cit., págs. 114 y 115, incide en que otorgar la categoría de salarial de estas cantidades e incluirlas en la base de cotización, tendría que ver con el aumento de la base reguladora de cara al cálculo de las indemnizaciones por despido, que quedarían al margen de la voluntad retributiva de la empresa.

nuestro entorno, dado que el pago de propinas no responde a una creencia de estar obligado a ello, su origen no se halla en una norma consuetudinaria o uso profesional<sup>56</sup>. A mayor abundamiento, tampoco se trata de una práctica local y profesional.

De forma un tanto genérica y poco precisa, se ha afirmado que la propina constituye una liberalidad remuneratoria derivada de un cierto uso social<sup>57</sup>. Ahora bien, cabe discernir si el pago de propinas constituye, desde una perspectiva jurídico-técnica, una donación o una liberalidad remuneratoria de uso en sentido estricto.

La jurisprudencia y la doctrina judicial se decantan por considerar que la propina constituye una donación definida como un acto de liberalidad *“por el cual una persona dispone gratuitamente de una cosa en favor de otra, que la acepta”* (art. 618 del Cc). Por tanto, la propina no supone el pago por el servicio que el donante recibe y, en consecuencia, no existe obligación alguna a su abono. Se trata de un dinero que los clientes entregan libremente como manera de agradecer el servicio recibido y, por ende, como una muestra de satisfacción. La propina carece de naturaleza de contrapartida de lo que el donatario —el trabajador— proporciona, porque ambas prestaciones —servicio y propina— no se encuadran dentro de un contrato oneroso en el que una sea a cambio de otra, sino que son independientes. En efecto, a tenor del art. 1.274 del Cc, *“En los contratos onerosos se entiende por causa, por cada parte, la prestación o promesa de una cosa o servicio por la otra parte”*. Puesto que la empresa pretende obtener un beneficio por la prestación de servicios mediante la fijación de un precio, el contrato oneroso concurre exclusivamente entre la empresa y el cliente.

Con todo, si bien es cierto que servicio y propina no están ligados onerosamente entre sí, también lo que es que entre ellos existe una relación de compensación, ya que, aunque la propina se dona libremente —podría no donarse— y no se abona a cambio del servicio, sí se concede en recompensa de este<sup>58</sup>. Precisamente el fin de remunerar una prestación añade un componente al simple fin de enriquecer libremente al donatario, que es el de la donación ordinaria<sup>59</sup>. De esta suerte, los tribunales entienden que es una donación remuneratoria del art. 619 del Cc, que define el negocio de la donación como aquella entrega *“que se hace a una persona por sus méritos o por los servicios prestados al donante, siempre que no constituyan deudas exigibles (...)”*<sup>60</sup>.

56 SSTSJ del País Vasco de 18 de julio de 2017 (rec. 1613/2017), Asturias de 29 de julio de 2019 (rec. 18/2019) y Madrid de 31 de mayo de 2023 (rec. 126/2013).

57 STSJ 428/1996 de Navarra de 27 de septiembre.

58 M. ALBADALEJO GARCÍA: “La donación remuneratoria y los preceptos de la donación ordinaria que le son o no aplicables”, *Revista de Derecho Privado*, núm. 1, 2002, vlex.

59 Vid. art. 1274 del Cc in fine, que preceptúa que, en los contratos de pura beneficiencia, se entiende por causa *“la mera liberalidad del bienhechor”*.

60 Cfr. SSTS de 1 de marzo de 1986, 1 y 10 de julio de 1986, 10 de noviembre de 1986, 19 de febrero de 1987, 20 de mayo de 1987, 8 de junio de 1987, 14 de septiembre de 1987, 9 de octubre de 1989, de 23 de mayo de 1991 (rcud. 1121/1990) y de 17 de junio de 2021 (rec. 180/2019). También, SSTSJ de Navarra de 27 de septiembre de 1996, Comunidad Valenciana de 12 de enero de 2010 (rec. 3154/2009), País Vasco de 18 de julio de 2017 (rec. 1613/2017), Asturias de 29 de julio de 2019 (rec. 18/2019) y Madrid de 31 de mayo de 2023 (rec. 126/2023).

En este sentido, el art. 1.274 del Cc dispone que, en los contratos remuneratorios, se entiende por causa “*el servicio o beneficio que se remunera*”. Esta previsión se traduce en que la propina que el donante reconoce, enriqueciendo al trabajador, persigue agradecer a este el servicio prestado. Por consiguiente, como donación remuneratoria que es, la propina tiene como propósito premiar la realización de una prestación por parte del empleado mediante una liberalidad de su destinatario.

A pesar de cuanto se acaba de comentar, algún tribunal entiende que la propina no es propiamente una donación remuneratoria, sino una liberalidad remuneratoria de uso<sup>61</sup>. Las liberalidades de uso tienen su origen en usos y costumbres jurídicos —no meramente sociales—, consolidados y arraigados en el seno de un grupo social cuyos miembros se sienten constreñidos a efectuar determinada liberalidad, en determinados momentos y circunstancias pautadas<sup>62</sup>. De esta suerte, se entiende que las propinas son meras liberalidades remuneratorias de uso porque, de una parte, se practican ajustándose a un uso social, de modo que no se persigue por el cliente dar vida a una liberalidad puramente graciosa en la que haya un *animus donandi* y, de otra, el trabajador que lo recibe, si bien no se siente con derecho legal a ella, entiende que su pago es lo normal<sup>63</sup>. Según este parecer, las propinas no implican una mera liberalidad del cliente (art. 1.274 *in fine* Cc), sino un acto mediante el que se acata una práctica, que es la causa de esa liberalidad. El uso es el que determina la ocasión de la liberalidad que supone la propina. Por lo demás, esta consideración de la propina como liberalidad de uso y no como una donación remuneratoria supondría que no cabría aplicar a las propinas las reglas de la donación.

Sin embargo, a mi juicio, la propina es una figura que se ajusta más a la donación remuneratoria. Y es que, en nuestro país, no considero que exista una obligación jurídica de abonar propinas<sup>64</sup>, sino que estas se ofrecen por la diligencia en los servicios

Sin embargo, cuestiona el carácter de donación de la propina V. SÁNCHEZ DEL OLMO, “Una aproximación a...”, cit., pág. 115, entre otras razones, aduciendo que en ocasiones se deja la propina para no cargar con las monedas devueltas, o no se puede comprobar quien es el destinatario, la empresa, un empleado o un colectivo.

61 STSJ de Navarra, 426/1996, de 27 de septiembre.

62 Sobre este concepto, vid. C. ROGEL VIDE: *Las liberalidades de uso*, Ed. Reus, Madrid, 2011, págs. 33 y 34.

63 Cfr. M. ALBADALEJO GARCÍA: “La donación remuneratoria...”, cit.

64 Vid. a título de ejemplo, el Decreto 115/2000, de 16 de mayo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Extremadura (art. 45), que afirma que, si se admiten propinas, “*su entrega será siempre discrecional en cuanto a la ocasión y a la cuantía*”. En términos idénticos, Decreto 204/2001, de 24 de julio, por el que se regula del Reglamento de Casinos de Juego de Cataluña (art. 53); Decreto 204/2001, de 3 de diciembre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Canarias (art. 27); Decreto 52/2001, de 7 de diciembre, sobre el Reglamento de Casinos de La Rioja (art. 27); Decreto 96/2002, de 18 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Asturias (art. 46); Decreto 127/2002, de 24 de octubre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Cantabria (art. 34); Decreto 58/2006, de 6 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Madrid (art. 19); Decreto 1/2008, de 10 de enero, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Castilla y León (art. 26); Decreto 56/2015, de 30 de abril, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Comunidad Valenciana (art. 46); Decreto 37/2016, de 17 de marzo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Galicia (art. 44); y Decreto 41/2017, de 25 de agosto, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Illes Balears (art. 47).

prestados, al margen de la remuneración de estos mediante el precio cobrado. En consecuencia, entiendo que, en modo alguno, implica una liberalidad de uso; circunstancia que a la postre supondría que es fruto de un mandato jurídico<sup>65</sup>.

Por su parte, en el ámbito del sector de los casinos, la STS (cont-adm) de 6 de septiembre de 2001 (rec. 5345/1995) niega cualquiera de estas dos concepciones sobre la causa jurídica de las propinas que se acaban de comentar. Esta sentencia sostiene que las propinas son del casino, pues el hecho de que el cliente gane le perjudica. Ello explica, de una parte, la razón por la que la propina no puede ser en exclusiva del trabajador y, de otra, la prohibición de que este pueda solicitar una propina o aceptarla a título personal. Dicha resolución apunta que, en los casinos, cuando se abona una propina, no hay ni liberalidad ni donación remuneratoria hacia los empleados. Al contrario, estima que, en una actividad peculiar como es el juego, la propina es un ingreso de la empresa, una parte del cual, como ya se ha visto, satisface a los empleados como un rendimiento de trabajo. Ello, no obstante, en relación con la parte del tronco que se entrega a los trabajadores como propinas y que tal es su naturaleza en sentido estricto, es dable entender que constituye también una donación remuneratoria que responde al servicio prestado por los empleados del casino.

Por todo lo expuesto, con carácter general, si bien es cierto que la propina puede venir condicionada por un cierto uso social —dicho sea de paso, cada vez menor por diversas causas, fundamentalmente el uso generalizado de tarjetas monetarias, el incremento del coste de la vida y la pérdida del poder adquisitivo de los clientes—, entiendo que no puede negarse que la propina se entrega en señal de agradecimiento de un determinado servicio, incluso en los casinos. Y es que, en general, las propinas se conceden como consecuencia de la satisfacción global del servicio, entrando en juego factores diversos —por ejemplo, en restauración, la cantidad y calidad de comida o bebida, el trato recibido por el personal, la limpieza de vajilla, las instalaciones, etc.<sup>66</sup>; en hostelería, la atención del personal, la limpieza de las habitaciones, el mantenimiento de las instalaciones, la calidad del servicio de restauración, etc.; en los casinos, la suerte del cliente y el trato dispensado por el trabajador; o, en caso de la prestación de otros servicios por cuenta de un empleado, como peluquería, conductor, guía turístico, repartidor, etc. la atención personalizada—. Esta multitud de factores puede influenciar de manera muy diversa en cada cliente, pues cada uno priorizará aspectos distintos del servicio. Es más, en la medida en que se está ante una liberalidad del cliente, la percepción negativa de alguno de tales elementos puede acabar por privar de la propina a los empleados. Por ello, como hacen nuestros tribunales, cabe concluir que las normas civiles sobre la donación pueden ser aplicadas subsidiariamente a las propinas cuando no haya una regulación específica.

65 En términos similares, C. ROGEL VIDE: *Las liberalidades de...*, cit., págs. 50 a 59.

66 STSJ del País Vasco de 18 de julio de 2017 (rec. 1613/2017), Asturias de 29 de julio de 2019 (rec. 18/2019) y Madrid de 31 de mayo de 2023 (rec. 126/2013).

#### 4. EL DERECHO AL COBRO DE LA PROPINA COMO CONDICIÓN DE TRABAJO

En nuestro ordenamiento, al no existir una norma específica sobre esta cuestión, el empleador, en ejercicio de su poder de dirección y organización, tiene plena libertad para autorizar o no la percepción de propinas de su clientela por parte de sus empleados (art. 20.2 ET)<sup>67</sup>. Por tanto, la ocasión de ganancia o el medio para obtener las propinas es proporcionado por el empresario. En efecto, aunque este no intervenga directamente en su obtención, puede, en ejercicio de sus poderes, permitir o no permitir que sus trabajadores perciban las propinas de los clientes. En el supuesto que decida prohibir el cobro de propinas, el incumplimiento por el trabajador puede estimarse como una conducta eventualmente como contraria a la buena fe contractual; circunstancia que, a la postre, puede derivar en un despido disciplinario<sup>68</sup>. La prohibición, en todo caso, debería efectuarse de forma expresa, para no dejar margen a la duda.

De hecho, en ausencia de prohibición empresarial expresa relativa a la percepción de propinas por parte de los trabajadores de la empresa, siempre cabría entender que estas percepciones son toleradas por la empresa<sup>69</sup>, proporcionando a los trabajadores la ocasión de obtenerlas<sup>70</sup>, aun cuando no procedan del empleador.

Sea como fuere, una vez esta práctica se entiende aceptada por la empresa y ejercida por los trabajadores, cabe cuestionarse si puede ser objeto de modificación o, incluso, de eliminación. A tal fin es preciso resolver si la percepción de las propinas constituye o no una condición de trabajo. Y es que, en caso afirmativo, como toda condición de trabajo, podrá ser modificada por voluntad empresarial mediante el cauce correspondiente. En caso contrario, el empresario tendrá mayores facilidades para modificar la dinámica de las propinas o, en su caso, descartar su cobro.

67 J. GARCÍA MURCIA: "Naturaleza y régimen...", cit., pág. 8.

En el sector de los casinos, vid. Decreto 204/2001, de 24 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Cataluña (art. 53); Decreto 204/2001, de 3 de diciembre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Canarias (art. 27); Decreto 52/2001, de 7 de diciembre sobre el Reglamento de Casinos de Juego de La Rioja (art. 27); Decreto 96/2002, de 18 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Asturias (art. 46); Decreto 127/2002, de 24 de octubre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Cantabria (art. 34); Decreto 1/2008, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Castilla y León (art. 26); Decreto 29/2014 de 18 de marzo, sobre el Reglamento de Locales de Juego de Aragón (art. 19); Decreto 56/2015, de 30 de abril, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Valenciana (art. 46); Decreto 37/2016, de 17 de marzo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Autónoma de Galicia (art. 44); Decreto 41/2017, de 25 de agosto, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Illes Balears (art. 47). Por su parte, el Decreto 115/2000, de 16 de mayo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Extremadura (art. 45) y el Decreto 58/2006, de 6 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Madrid (art. 19), si bien permiten a la sociedad titular del casino acordar la no admisión de propinas por parte del personal, exigen una consulta previa con el comité de empresa. En todos estos casos, las normativas autonómicas exigen que debe advertirse de ello a los jugadores de forma claramente visible.

68 STSJ de la Comunidad Valenciana de 18 de diciembre de 2002 (rec. 2459/1999).

69 J.J. DE VAL ARNAL: *La propina y...*, cit., pág. 12.

70 SSTs de 1 de marzo de 1986 y 23 de mayo de 1991 (rcud. 1121/90).

Un supuesto de eliminación de la posibilidad de percibir propinas ha sido precisamente resuelto en sede judicial de forma contradictoria en la instancia y en casación. En concreto, el caso planteado versa sobre una empresa que, tras una auditoría y la consiguiente detección de ciertos desórdenes económicos, decidió proscribir los botes de propinas, comunicando a sus trabajadores que ya no era posible admitir propinas y haciendo constar en los tiques que *“no se admiten propinas”*. Inicialmente, la discrepancia fue resuelta por la STSJ de Asturias de 29 de julio de 2019 (rec. 18/2019), que concluyó que el derecho al cobro de propinas no constituía una condición de trabajo. Sin embargo, esta resolución fue recurrida ante el TS quien, en su sentencia de 17 de junio de 2021 (rec. 180/2019), concluyó lo contrario.

Pues bien, vayamos por partes. La consideración de que el posible cobro de propinas no constituye una condición de trabajo, como acontece en la instancia, se sostiene sobre la base de tres premisas. La primera, su carácter extrasalarial, que supone que no constituyen una contraprestación del empresario por la prestación laboral de unos servicios, sino una liberalidad de los clientes debido a los servicios prestados al donante (art. 619 Cc) o impelidos por un uso social, sin obligación alguna al abono. De ahí que la mencionada STSJ de Asturias de 29 de julio de 2019 concluya que las propinas ni tienen carácter salarial ni se integran en otras materias contempladas en el artículo 41 del ET. Ello supone que la recepción de propinas no estaría sometida al régimen especial de modificación previsto legalmente, de modo que el empresario no estaría sujeto a la exigencia de alegar ciertas causas ni de seguir procedimiento alguno. Sin embargo, la mera naturaleza jurídica de la propina no resulta un argumento de peso a favor de que su percepción no constituye una condición de trabajo. En efecto, existen otras percepciones extrasalariales, como las indemnizaciones, que sí constituyen una condición de trabajo, de suerte que su modificación sustancial requiere del procedimiento estatutariamente previsto.

La segunda premisa que apuntaría, según la antecitada sentencia, a que la propina no constituye una condición de tiene que ver con el hecho de que la propina no es una condición más beneficiosa, pues esta exige que sea *“un beneficio concedido por la empresa en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo”*. En definitiva, si la empresa no es quien concede la propina, sino un tercero —el cliente—, resulta difícil encajar el concepto de propina en el de condición más beneficiosa, aun cuando realmente signifique una mejora en la retribución global del trabajador. La condición más beneficiosa sólo resulta posible en el marco del artículo 3.1 c) ET, esto es, como producto de la voluntad de las partes manifestada —expresa o tácitamente— en el contrato de trabajo, sin que en caso del cobro de propinas se haya contractualizado tal derecho, pues su efectividad no depende de la voluntad de las partes del contrato de trabajo sino de terceros ajenos a esa relación. En todo caso, si bien las propinas no constituyen en sí una condición más beneficiosa, al razonamiento manejado por el TSJ de Asturias cabría objetar las dudas que plantea el negar que la permisibili-

dad empresarial de que los trabajadores puedan aceptarlas constituya una condición más beneficiosa

Más contundente resulta ser la tercera premisa a favor de que el cobro de las propinas no constituye una condición de trabajo y que abunda en el segundo razonamiento. El dato de que la propina puede ubicarse al margen del intercambio de trabajo por salario, y por tanto fuera de la propia relación laboral<sup>71</sup>, podría dar a entender que la percepción de propinas no constituye una auténtica condición de trabajo, dado que se trata de una contraprestación ajena al vínculo laboral. En efecto, el cliente, que es un tercero en la relación laboral, es quien libremente decide abonarla, por lo que no cabría contractualizar el derecho a la propina ni entender que constituye una condición más beneficiosa. Su efectividad queda, en efecto, extramuros de la voluntad de las partes del contrato, sucediendo además que la propina tampoco constituye una costumbre o uso profesional<sup>72</sup>.

En definitiva, la conclusión de la STSJ de Asturias de 29 de julio de 2019 es que la aceptación de propinas por parte de los empleados no está sometida al régimen especial de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 del ET y por ello el empleador no tendría obligación de negociación previa con los representantes de los trabajadores en caso de querer variar su régimen jurídico o incluso eliminar tal derecho.

Creo, con todo, que la citada sentencia no tiene en cuenta que la propina no es totalmente ajena a la prestación de servicios del trabajador, porque viene condicionada por su calidad. Además, una redistribución de las propinas o su eliminación pueden suponer un menoscabo patrimonial para los trabajadores. Por ello, una posición intermedia entre la del TSJ de Asturias y la antagónica del TS puede ser la de entender que la empresa no debe tomar decisiones sobre este particular sin tener en cuenta a los propios trabajadores. En este sentido, hay quien, aun admitiendo que la cobranza de propinas no constituye una condición de trabajo, aboga por que la política sobre las mismas forme parte del derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores, en los términos del art. 64 del ET<sup>73</sup>. Y es que, según dicho precepto, *"El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores (...)"*<sup>74</sup>.

71 J. GARCÍA MURCIA: "Naturaleza y régimen...", cit., pág. 9.

72 STSJ de Asturias de 29 de julio de 2019 (rec. 18/2019).

73 J. GARCÍA MURCIA: "Naturaleza y régimen...", cit., pág. 9.

74 Por información cabe entender *"la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen"*. Aunque quizás, en este tema, resulta más interesante la consulta entendida como *"el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo"*. En todo caso, la información que debe prestar la empresa a su comité debe facilitarse *"en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe"*.

Por consiguiente, según esta posición intermedia, la decisión empresarial de variar el régimen jurídico de la posibilidad de percibir de propinas, y sobre todo su eliminación, aun cuando no se considere una condición de trabajo, exige de la participación de los representantes de los trabajadores.

Sentado lo anterior, la otra corriente judicial, que estima que la permisividad relativa a la recaudación de las propinas constituye una verdadera condición de trabajo, es la que se ha impuesto en el TS, aunque no de forma unánime<sup>75</sup>. En esta línea, el propio Convenio OIT núm. 172, regulador de las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes, incluye las propinas, lo que permite entender que la propina sí que constituye una condición de trabajo<sup>76</sup>. Por consiguiente, según esta doctrina, en el ejercicio del poder de dirección y organización de la empresa, esta puede alterar el régimen jurídico del derecho a la percepción de propinas, o incluso proceder a su eliminación, pero debe hacerlo a través del procedimiento legal de modificación de condiciones de trabajo.

Así, la también citada STS de 17 de junio de 2021 rectifica el criterio del TSJ de Asturias y concluye que el derecho a percibir propinas constituye una condición de trabajo y, por tanto, su abolición a iniciativa de la empresa debe someterse al régimen del art. 41 del ET.

Como punto de partida, el TS se fundamenta en el carácter abierto del listado de materias susceptibles de modificación sustancial del art. 41 del ET y afirma que ni el carácter extrasalarial de la propina ni su dependencia de la voluntad de terceras personas impiden que la posibilidad de recibir esas liberalidades de la clientela se considere como una verdadera condición de trabajo. El empleador es quien posee, en principio, la facultad de ordenar los medios materiales y humanos para que se desarrolle la actividad productiva dentro de su ámbito de organización y dirección (art. 1.1 ET). Por tanto, en el caso analizado, a pesar de que tanto el importe de las propinas como su propia existencia sean inciertos —dado que dependen de la voluntad de terceros siendo imposible cifrar su valor económico—, el TS afirma que cabe que la empresa imponga determinadas pautas de conducta en su entorno productivo, como es la prohibición de percibir liberalidades de terceros. Al poder de organización y dirección de la empresa (arts. 1.1 y 20 del ET) corresponde, salvo previsión con-

75 Vid. el voto particular de la STS de 17 de junio de 2021 (rec. 180/2019) que sostiene que *"el empresario podía tomar su decisión sin necesidad de acudir al procedimiento previsto en el art. 41 del ET, fundamentalmente, porque se trataba de una condición de la relación con sus clientes y porque los efectos de tal decisión sobre los trabajadores fijos eran de escasa cuantía y trascendencia, lo que impedía (...), su consideración como modificación sustancial, atendidos los reiterados y asentados criterios de nuestra jurisprudencia"*. Tal voto particular prosigue afirmando que *"el hecho de que la decisión empresarial, (situada se insiste, en el ámbito de sus relaciones mercantiles con clientes y de su política comercial) pudiera conllevar un perjuicio para los trabajadores, ello implicaría la necesidad de compensar tal perjuicio, aunque fuese de escasa cuantía; compensación que podría haber sido fijada a través de la negociación con los representantes de los trabajadores y, en su defecto, mediante acuerdo o, en último caso, mediante fijación jurisdiccional"*.

76 A. ZALVIDE BASSADONE: "Modificación sustancial de...", pág. 238.

vencional, la posibilidad de permitir o vetar esa práctica; pero ello no altera en modo alguno su naturaleza jurídica. De este modo, en un supuesto como el analizado, en el que la decisión empresarial de eliminar las propinas perjudicó el honor de los trabajadores —por cuanto viene fundada en unos desórdenes contables detectados por una auditoría— y además resulta ser definitiva, el TS concluye que la eliminación de esta ganancia económica y recompensa moral ha de seguir el procedimiento del art. 41 del ET, por estar ante una condición de trabajo cuya eliminación posee relevancia desde diversas perspectivas.

El Alto Tribunal no tiene en cuenta la dimensión económica de la decisión empresarial, que entiende incierta al depender de aspectos atinentes al clima de trabajo y a la existencia de estímulos o recompensas honoríficas. Si bien el TS acepta que la empresa pueda acordar la prohibición de que su plantilla sea compensada por la clientela, por así derivar de su poder de organización y dirección (arts. 1.1 y 20.1 del ET), afirma, no obstante, que *"cuando esa posibilidad de ganancia económica y recompensa moral preexiste ha de seguir el procedimiento fijado al efecto por el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, por estar ante una condición de trabajo cuya eliminación posee relevancia desde diversas perspectivas"*. Según nuestro Alto tribunal, para valorar si se produce una modificación sustancial de condiciones de trabajo hay que tener en cuenta el sacrificio que se impone al trabajador. En concreto, su importancia cualitativa, su alcance temporal e incluso eventuales compensaciones, pues modificaciones sustanciales son aquellas de tal naturaleza que alteran y transforman los aspectos sustanciales de la relación laboral.

Por todo ello, a pesar del escaso valor que suponen las propinas en el supuesto planteado, una medida de unos 100 €/año, el TS entiende que su eliminación constituye una modificación sustancial. El Alto Tribunal admite que la propina se caracteriza por su incertidumbre. De una parte, el cliente es quien decide libremente si abona o no una compensación adicional por un buen servicio; y, de otra, él es también quien va a decidir el importe —cuestión que puede depender de factores externos a la relación laboral, pues no solo depende de la calidad del servicio, sino del importe de la factura, de la capacidad económica del cliente, de los usos que tenga según su nacionalidad, etc.<sup>-77</sup>. Pero tal incertidumbre no debe ser determinante para considerar si la propina es o no una condición de trabajo, pues la cifra anterior no es determinante para valorar el menoscabo económico del trabajador en un futuro. Además, el cobro de la propina requiere la permisibilidad empresarial de que se paguen propinas.

A mayor abundamiento, el TS toma como referencia la STS de 2 de julio de 2020 (rcud. 728/2018) que, con motivo de valorar un despido disciplinario basado en la apropiación de dinero de la caja registradora y del bote de propinas, concluye que esta actuación del trabajador constituye una grave transgresión de sus deberes contractuales. Por tanto, entiende que la posibilidad de percepción de propinas constituye

77 Cfr. A. ZALVIDE BASSADONE: "Modificación sustancial de...", cit., pág. 240.

una condición relacionada con la actividad laboral, pues las conductas relacionadas con su administración pueden generar medidas empresariales, como el despido<sup>78</sup>.

En conclusión, la tolerancia empresarial relativa a que la clientela abone propinas constituye una condición de trabajo, pero no por su repercusión económica, que ya se ha visto es incierta y puede ser escasa, sino por redundar en el clima del trabajo o en estímulos a una buena calidad de la prestación de servicios.

En todo caso, no cabe obviar que la STS de 17 de junio de 2021 cuenta con un voto particular que pone en cuestión que la modificación del régimen de propinas suponga una transformación de un aspecto fundamental de la relación laboral. Tras afirmar que la "*modificación sustancial*" es un concepto jurídico indeterminado que precisa analizar caso por caso qué modificación es o no sustancial, entiende que la política de propinas y su limitación pertenece a la relación empresario/clientela, aunque indirectamente afecte a los trabajadores. Por tanto, la eliminación de las propinas no supone ninguna transformación de la relación laboral, al no afectar a ninguna condición básica de trabajo ni a su propio objeto. Además, dicho voto particular repara en la escasa cuantía que suponen las propinas en el caso analizado. Así, coincidiendo con la STSJ de Asturias de 29 de julio de 2019, este voto particular acepta que el empresario puede tomar su decisión sin necesidad de acudir al procedimiento del art. 41 ET, porque se trata de una condición de la relación con sus clientes y porque los efectos de tal decisión sobre los trabajadores eran de escasa cuantía y trascendencia, lo que impide su consideración como modificación sustancial. Ahora bien, en línea con la posición intermedia ya expuesta, el voto particular que se comenta incide en que la compensación del perjuicio que tal decisión empresarial conlleva podría haber sido fijada a través de la negociación con los representantes de los empleados y, en su defecto, mediante acuerdo o, en último caso, mediante fijación jurisdiccional.

Importa subrayar, en fin, que la normativa autonómica sobre casinos, cuando se hayan cometido abusos en la exigencia o la percepción de las propinas, permite al órgano de la Administración correspondiente suspender temporal o definitivamente su admisión. A tal efecto, en ocasiones, tan solo se exige previa audiencia de la sociedad titular del casino correspondiente<sup>79</sup>; si bien en otras se requiere también previa audiencia de los representantes de los trabajadores<sup>80</sup>.

78 C. SÁNCHEZ TRIGUEROS: "Sobre las propinas en el sector de hostelería. Sentencia Tribunal Supremo 635/2021, de 17 de junio", *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 3, 2021, pág. 124.

79 Cfr. Decreto 115/2000, de 16 de mayo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Extremadura (art. 45); Decreto 204/2001, de 24 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Cataluña (art. 53); Decreto 52/2001, de 7 de diciembre, sobre el Reglamento de Casinos de La Rioja (art. 27); Decreto 96/2002, de 18 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Asturias (art. 46); Decreto 56/2015, de 30 de abril, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de la Comunidad Valenciana (art. 46); Decreto 37/2016, de 17 de marzo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Galicia (art. 44); y Decreto 41/2017, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Illes Balears (art. 47).

80 Cfr. Decreto 127/2002, de 24 de octubre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Cantabria (art. 34); Decreto 1/2008, de 10 de enero, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Castilla y León (art. 26);

## 5. EL REPARTO DE LAS PROPINAS

Recibida la propina, entendida como una donación efectuada “a una persona por sus méritos o servicios prestados al donante” (art. 619 Cc), salvo en el caso de los casinos, en los que existe una regulación específica<sup>81</sup>, y en los supuestos en los que el cliente deja claro que la propina se destina a un concreto o concretos trabajadores, en la práctica, la mayor problemática que se plantea es la de su reparto. En todo caso, el reparto de las propinas puede ser ordenado a través del convenio colectivo —aunque son pocos los que asumen este cometido<sup>82</sup>—, mediante un acuerdo de empresa<sup>83</sup>, según hayan decidido los representantes de los trabajadores, sin intervención de la empresa<sup>84</sup>, o directamente los trabajadores. De hecho, la reglamentación del reparto de las propinas debería ser el proceder general, dado que ofrece mayor transparencia y, en consecuencia, garantías para los trabajadores, evitando situaciones de desconfianza entre el personal de la empresa.

81 Así, por ejemplo, apuntando al acuerdo entre la sociedad titular del casino y los representantes de los trabajadores, Decreto 115/2000, de 16 de mayo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Extremadura; Decreto 52/2001, de 7 de diciembre de 2002, sobre el Reglamento de Casinos de La Rioja (art. 27); Decreto 96/2002, de 18 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Asturias (art. 46); Decreto 127/2002, de 24 de octubre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Cantabria (art. 34); Decreto 1/2008, de 10 de enero, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Castilla y León (art. 26); Decreto 56/2015, de 30 de abril, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Comunidad Valenciana (art. 46); Decreto 37/2016, de 17 de marzo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Galicia (art. 44); y Decreto 41/2017, de 25 de agosto, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Illes Balears (art. 47).

También es posible hallar alguna referencia la administración y reparto de las propinas de acuerdo con lo que se establezca en los convenios colectivos de empresa, provincial o de sector. Vid. Decreto 58/2006, de 6 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Madrid (art. 19); y Decreto 29/2014, de 18 de marzo, sobre el Reglamento de Locales de Juego de Aragón (art. 19).

82 Tal sería el caso de cc Salas de Bingo de Alicante (art. 24), cc sector de empresas organizadoras del Juego de Bingo en Cantabria (art. 65), II cc de Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casino de Castilla-La Mancha (art. 84), cc de la empresa “Gran Casino de Extremadura, S.A.” (art. 16), cc empresa Gran Casino Nervión, S.A. (art. 45) o cc Origen Murcia, S.A. (art. 24).

Por su parte, vid., igualmente, el Decreto 58/2006, de 6 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Madrid, cuyo art. 19 dispone que “las propinas se repartirán de conformidad con lo previsto en el convenio colectivo aplicable”; y el Decreto 37/2016, de 17 de marzo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Galicia, que preceptúa que “La distribución del tronco será establecida de común acuerdo entre la sociedad titular y la representación del personal empleado, a salvo de lo que pueda preverse en el convenio colectivo de aplicación”.

83 Así algún convenio de los que regulan la distribución de las propinas se remite, en primer lugar, al acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Tal es el caso del II cc de Casinos y Establecimiento de Juegos con Juegos de Casino de Castilla-La Mancha (art. 84), si bien habla de acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras no de los representantes de los trabajadores.

84 Se trata de un proceder que se halla algunos ejemplos en el sector del bingo. Tal sería el caso del cc Salas de Bingo de Alicante (art. 24), que indica que las propinas serán distribuidas entre las personas trabajadoras en la forma que fijen los representantes legales de las mismas y, en su defecto, por dos de entre ellos a su elección, sin que la empresa tenga participación ni intervención alguna en la recepción, custodia y distribución de las propinas. También del cc sector de empresas organizadoras del Juego de Bingo en Cantabria (art. 65): la empresa no intervendrá en la distribución, pago o custodia de las propinas que pudiera recibir el personal, permaneciendo totalmente al margen de todo ello.

En el ámbito de los casinos es donde aparece la regulación más detallada sobre el reparto de propinas. Cabe tener presente que se refiere a las propinas que se destinan a los trabajadores como percepción extrasalarial, no a las que se destinan a otros menesteres empresariales como el pago de salarios, la cotización, atenciones y servicios sociales. En alguna ocasión la distribución se efectúa con arreglo a los criterios fijados entre el propio personal y la empresa titular del local, de manera que, si no hay acuerdo, el casino, podrá acordar la no admisión de las propinas<sup>85</sup>; en otras se prevé que la distribución se acuerde con los representantes de los trabajadores<sup>86</sup>. En fin, existe algún supuesto en el que el casino debe someter a la autorización de la Consejería competente en materia de casinos, juegos y apuestas tanto los criterios de distribución del tronco de propinas como su modificación<sup>87</sup>.

En este sector pueden distinguirse dos modelos de regulación: el de distribución por puntos y el de distribución equitativa. Dentro del primero, el II cc de Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casino de Castilla-La Mancha (art. 84) indica que el tronco de propinas destinado a las personas trabajadoras nunca podrá ser inferior al 35% del total percibido por tal concepto y que su devengo será mensual, iniciándose el día 21 de cada mes natural y finalizando el día 20 del siguiente. Específicamente, la distribución se efectuará según los puntos previstos en el Anexo III para las categorías profesionales allí previstas en el grupo profesional de juego y de servicios complementarios, no en el caso del grupo profesional de administración. Por su parte, el cc de la empresa Gran Casino Nervión, S.A. (art. 45) contempla que el personal adscrito al tronco de propinas reciba el 50% de los ingresos mensuales de propinas, que se distribuirá de acuerdo con los puntos asignados a cada grupo y nivel profesional en su Anexo I. Dentro del segundo modelo, el cc de la empresa "Gran Casino de Extremadura S.A." (art. 23) establece para el supervisor, los técnicos de juego y los técnicos de 1ª de juego una participación que llegará al 45%, en 2025, de las propinas a repartir de forma equitativa. Y el cc de Origen Murcia, S.A. (antes Casino Rincón de Pepe, S.A.) (art. 24) prevé una participación del 45% a repartir, sobre los ingresos por tal concepto de forma equitativa, a los supervisores que no pertenezcan al Comité de Dirección, al técnico profesional de juego y al técnico de juego en formación, quedando excluido el personal de hostelería y de servicios auxiliares.

85 Decreto 29/2014, de 18 de marzo, sobre el Reglamento de Locales de Juego de Aragón (art. 19).

86 Es el supuesto del Decreto 115/2000, de 16 de mayo, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Extremadura (art. 45) y del Decreto 52/2001, de 7 de diciembre de 2002, sobre el Reglamento de Casinos de La Rioja (art. 27). Y parece ser también el caso del Decreto 127/2002, de 24 de octubre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Cantabria (art. 34), que alude a que la distribución del tronco será establecida "de común acuerdo". Asimismo, el Decreto 1/2008, de 10 de enero, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Castilla y León, cuyo art. 26, preceptúa que, en los casinos de nueva apertura, los criterios de distribución inicialmente, en tanto no estén elegidos los representantes de los trabajadores, serán establecidos por la sociedad titular.

87 Decreto 204/2001, de 3 de diciembre, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Canarias (art. 27); y Decreto 58/2006, de 6 de julio, sobre el Reglamento de Casinos de Juego de Madrid (art. 19).

En fin, en los supuestos en los que no existe regulación específica alguna, en las empresas puede hallarse la aplicación de ciertos usos más o menos consolidados cuya legitimidad merece ser valorada. A veces, puede ser el entender que la asignación de la propina es individual y, otras veces, la creación de un bote para repartirlo entre la plantilla según unos parámetros reiterados en el tiempo tanto por lo que hace a la asignación individualizada a cada empleado de su parte correspondiente como a su periodicidad. En todo caso, el reparto puede resultar una materia controvertida.

Sentado lo anterior, cuando la propina no se entrega de forma individualizada, si no existe ningún instrumento que regule la distribución de las propinas recaudadas, es dable entender que, de conformidad con nuestros usos sociales, la propina no se ofrece a un concreto empleado —muestra de ello puede ser que, en la restauración, se deja junto con el importe de la factura o en la bandeja en la que se entrega el cambio—. Tal actuación revela que la gratificación va destinada al colectivo de trabajadores que han participado en el conjunto del servicio<sup>88</sup>. Pues bien, esta circunstancia resulta decisiva, según la STSJ del País Vasco de 18 de julio de 2017 (rec. 1613/2017), para la aplicación del art. 637 del Cc, que apunta que *“cuando la donación hubiere sido hecha a varias personas conjuntamente, se entenderá por partes iguales”*<sup>89</sup>. La aplicación de este precepto, que no está específicamente pensado para el reparto de las propinas, se fundamenta en el art. 4.3 del Cc, que señala que sus disposiciones resultan de aplicación supletoria en las materias regidas por otras leyes, como es el caso en el que no hay norma legal laboral ni manifestación de la autonomía colectiva que regule la distribución de las propinas. Asimismo, según la comentada resolución, el art. 637 del Cc debe ser interpretado de conformidad con el principio de igualdad ante la ley del art. 14 de la CE, de modo que no es posible que, si no hay una norma convencional aplicable que lo justifique, las propinas entregadas se repartan excluyendo a una parte del personal que ha intervenido de una u otra forma en el servicio, aportando cada uno de ellos su granito de arena para lograr la satisfacción del cliente determinante de su entrega. Así pues, sin regulación específica, la propina debe repartirse por partes iguales entre los profesionales que forman parte del servicio que se recompensa. Y, si la hay, aun cuando podría establecer diferenciaciones entre trabajadores, estas siempre han de tener una justificación objetiva y legítima.

Esta doctrina judicial ha sido reiterada por la STSJ de Madrid de 31 de mayo de 2023 (rec. 126/2023), que también interpreta el art. 637 del Cc en conexión con el principio de igualdad ante la ley del art. 14 de la CE. El TSJ de Madrid resuelve un supuesto en el que, en el ámbito de la restauración, en una empresa en concreto, como consecuencia de la pandemia, se ha producido un cambio de hábitos en su clientela de suerte que las propinas ya no se dejan en metálico, sino que su cobro se realiza

88 SSTSJ del País Vasco de 18 de julio de 2017 (rec. 1613/2017) y Madrid de 31 de mayo de 2023 (rec. 126/2023).

89 SSTSJ del País Vasco de 18 de julio de 2017 (rec. 1613/2017) y Madrid de 31 de mayo de 2023 (rec. 126/2023).

mediante tarjeta de crédito. Hasta ese momento, el reparto de las propinas se efectuaba de manera desigual, puesto que solo los camareros eran quienes gestionaban las propinas y sus exclusivos beneficiarios. Tal distribución había sido consentida por la empresa, quien no intervenía en la percepción de las propinas. De hecho, cuando las propinas se pagan en metálico, este colectivo de trabajadores continúa siendo el único beneficiario de estas. Sin embargo, la práctica de abonar propinas mediante pago telemático obliga a la empresa, que es quien las recauda, a gestionarlas y repartirlas. Esta, conocedora del descontento que causa entre el resto de plantilla el que las propinas en metálico se abonen solo a los camareros, recabó información del comité de empresa al objeto de alcanzar un acuerdo que establezca una forma de reparto justo y equilibrado, si bien no lo consiguió. Tal hecho supuso que la empleadora, durante un lapso temporal, tuviese en su poder un dinero que no le pertenecía y que no repartía por no tener clara la forma de hacerlo. Por su parte, los trabajadores se hallaban en una situación que les impedía cobrar propinas. Por tales razones, finalmente la empresa —ante la falta de acuerdo— las acabó repartiendo solo a los camareros. Ante esta tesitura, el TSJ de Madrid debe pronunciarse sobre si la empresa, que actúa como recaudadora de las propinas, ha de proceder a su reparto obviando el art. 637 del Cc —circunstancia que implica avalar un uso que solo beneficia a una parte del colectivo afectado por el conflicto en perjuicio del resto de trabajadores— o aplicando dicha disposición.

Pues bien, la premisa de la que parte esta resolución es que el pago de propinas exclusivamente a los camareros, como ya se ha dicho, no constituye un uso o costumbre en los términos del art. 3.1 c) del ET. Y ello por dos motivos. El primero, tal uso está limitado a una empresa, por tanto, no es local ni profesional. Y, el segundo, su aplicación exige que no haya una norma aplicable (art. 3.4 ET) y aquí no solo la hay (art. 637 Cc), sino que la práctica de repartir las propinas exclusivamente entre los camareros, a su juicio, resulta odiosa y, en consecuencia, proscrita por el art. 17 del ET. Así, siendo la propina una donación, de conformidad con el art. 619 del Cc, concluye que debe procederse a un reparto igualitario al efectuarse por parte del cliente en beneficio de la pluralidad de personas que han intervenido en el servicio prestado que gratifica, tal y como establece el art. 637 del Cc. En definitiva, según la resolución comentada, las propinas que la empresa recauda a través del pago telemático, en aplicación de la citada disposición, y a falta de un acuerdo consensuado, ponderado, razonable y lícito por parte del comité de empresa, han de ser repartidas de forma igualitaria a todo el personal que interviene en el servicio de restauración del hotel.

La sentencia en estos momentos comentada no se pronuncia expresamente sobre las propinas que se cobran en metálico y que los camareros siguen repartiéndose de forma exclusiva. Tal silencio se justifica seguramente en la exigencia de congruencia con lo pedido por las partes, que quedaba centrado exclusivamente en las propinas cobradas mediante tarjeta bancaria. Ahora bien, a mi juicio, lo razonado por el TSJ de Madrid debe hacerse extensible a las propinas cobradas en metálico cuando no haya ningún tipo de acuerdo lícito sobre su reparto. Si, en este concreto supuesto, se considera injusto el reparto exclusivamente a los camareros cuando

las propinas se cobran mediante pago electrónico, la misma consideración debería predicarse cuando el pago es en metálico.

Con mayor razón, debe descartarse la práctica de repartir las propinas solamente entre los trabajadores fijos, excluyendo a los temporales. Práctica que se observa en el caso resuelto por la citada STS de 17 de junio de 2021<sup>90</sup>. Pues bien, el TS censura dicha práctica indicando que la existencia del trato diverso en función de la duración contractual de la relación laboral es contraria a la normativa de la UE y a nuestro ordenamiento. En concreto, al art. 15.6 del ET, que indica que *“Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida”*. De modo que no es posible la exclusión del personal temporal respecto del cobro de las propinas.

En el supuesto de los casinos, el reparto de propinas suele ser una cuestión detalladamente regulada. Como indica la STS (cont-adm) de 24 de enero de 2012 (rec. 5618/2008), las propinas de los clientes afortunados por la suerte en los casinos tienen peculiaridades que las distinguen ostensiblemente de las propinas que se dan en la hostelería o en otro tipo de establecimientos de juego, pues *“el jugador que va a un casino a jugar... va en busca de la suerte, pero a diferencia de otras actividades en las que el cliente demanda algún bien o servicio y la empresa se lo entrega o presta, en el juego todo depende del azar, y por ello, como una costumbre arraigada en el jugador, cuando tiene suerte, responde con una “propina”, que es una recompensa al azar, propina que no puede ser exclusiva del “croupier”, por la sencilla razón de que en dicha jugada la suerte ha favorecido al cliente, pero ha perjudicado al casino...”*.

Como se ha visto, a la hora de repartir el tronco de propinas, el reparto no habitúa a efectuarse de forma equitativa entre los trabajadores, esto es, a partes iguales, sino que en función de su clasificación se les asigna una puntuación que concreta el importe a percibir por este concepto. Ello podría plantear dudas acerca del cumplimiento del principio de igualdad. Pues bien, la citada STS (cont-adm) de 24 de enero de 2012, entiende que la distribución de las propinas en el sector de los casinos no vulnera el principio de igualdad, dado que no existe término de comparación válido entre los trabajadores de los casinos y los trabajadores de otros sectores que también perciben propinas. El sector de los casinos está fuertemente regulado frente a otros sectores, como puede ser el de hostelería. En referencia a las propinas en dicho sector, la citada resolución considera que las propinas no remuneran tanto el buen servicio prestado por los trabajadores del casino, como la suerte que el azar ha proporcionado al jugador, lo que hace que la propina se considere, en todo o en parte, como un ingreso del casino<sup>91</sup>. Por tanto, no se considera como una donación. A mi

90 También, STS (cont-adm) de 17 de mayo de 2021 (rec. 5914/2019).

91 En concreto, la STS (cont-adm) de 24 de enero de 2012 recoge las distintas consideraciones sobre la propina que se dan en la Sala Cuarta y en la Sala Tercera del TS. Así, la Sala Tercera (STS de 6 de septiembre de 2002) estima que las propinas son del casino, que ha de distribuir las en la forma prevista en cada caso. En cambio, la Sala Cuarta (STS de 23 de mayo de 1991) entiende que solo

juicio, esta resolución, si bien repara correctamente en que una parte del tronco de propinas debe ser tratado como un ingreso empresarial, extiende las consecuencias que de ello se derivan a la parte del tronco que va destinada directamente a los trabajadores y que no deja de ser una donación que también tiene en cuenta —quizás solo en su cuantía— el trato ofrecido por el trabajador. Ahora bien, en el sector de los casinos, debido a la importancia que tienen las propinas en los ingresos de los trabajadores, desde antiguo han existido reglas de reparto que, si bien pueden no tratar a todos los trabajadores que participan en el juego por igual, no deben considerarse automáticamente contrarias al principio de igualdad. Normalmente, la normativa de distribución de propinas en los casinos no obvia a ningún personal que se dedique al juego y la aplicación del art. 637 del Cc, que determina que la donación hecha a varias personas conjuntamente se entenderá por partes iguales, es una norma supletoria que se aplica cuando no hay una normativa específica. Por tanto, una distribución no equitativa no debe considerarse necesariamente como discriminatoria. Puede existir una justificación plenamente lícita, como podría ser ocupar un puesto relacionado directamente con el juego o con mayor contacto con el cliente. En todo caso, debe valorarse cuál es la causa que justifica la distribución por puntos que trata de manera desigual a los trabajadores de los casinos.

Esta distribución por puntos, propia del sector casinos, en fin, podría extenderse y acordarse en otros sectores, como el de la hostelería y restauración siempre que la asignación de tales puntos esté justificada en razones objetivas, como podría ser la antigüedad, la responsabilidad del trabajador o el tipo de servicio prestado.

Por ende, la distribución de las propinas entre los empleados es factible que dependa de si su jornada es a tiempo completo o a tiempo parcial. En efecto, el art. 12.4 d) del ET prevé que, cuando corresponda en atención a su naturaleza, los derechos de los trabajadores a tiempo parcial serán reconocidos *“de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres”*. Así disposiciones convencionales como la prevista en el art. 23 del cc de la empresa “Gran Casino de Extremadura, SA” o en el art. 24 del cc Origen Murcia, SA, que apuntan que el reparto del tronco de propinas debe ser distribuido entre el personal de acuerdo con su jornada de trabajo y días reconocidos de trabajo en el mes, y por centros, en caso de que haya salas descentralizadas, son perfectamente lícitas.

## 6. DINÁMICA DE LAS PROPINAS EN CASO DE HUELGA

Las propinas están estrechamente vinculadas a la efectiva prestación de servicios de los empleados. De ahí que quepa plantearse qué pasa cuando estos secun-

las fracciones del fondo general de propinas destinadas al abono de los salarios del personal y a las cotizaciones han de configurarse como un ingreso empresarial, respecto del cual el casino asume la responsabilidad de realizar los pagos correspondientes

dan una huelga. De este modo, con independencia de si el reparto de las propinas es diario, semanal o mensual, debe discernirse si los días no trabajados por mor de la huelga deben suponer una minoración a la hora de su distribución. Y es que podría entenderse que un descuento proporcional de las propinas vulnera el derecho de huelga, de manera que la huelga no debería afectar al derecho de cobro de las propinas.

En sede judicial se han analizado dos supuestos de estas características. El primero viene referido a un caso en el que todos los trabajadores ejercen su derecho a la huelga, si bien unos padecen descuentos a la hora de repartir las propinas y otros no. El segundo versa sobre una huelga parcialmente secundada por los trabajadores.

La STSJ de la Comunidad Valenciana de 19 de octubre de 1990 analiza el supuesto de una huelga total, secundada por toda la plantilla. Esta resolución afirma que, en este caso, no se puede producir descuento en las propinas, porque considera que estas, aunque no sean salario, no se pudieron generar durante la huelga. La propina no tiene su causa en el trabajo, sino en la liberalidad de la clientela, de forma que, aunque se cuente con ello y sea habitual, el riesgo de su percepción no lo corre la empresa, sino el trabajador. Pues bien, el TSJ de la Comunidad Valenciana declara que, no siendo las propinas salario, sino mera liberalidad de terceros, el hecho de que un concreto día nadie trabajase, y por consiguiente no se ingresara propina alguna, hace que la decisión empresarial de descontar a unos trabajadores y abonar a otros unas cantidades, que en cualquier caso no se recaudaron porque no se trabajó, además de ser contraria a lo previsto en el art. 6.1 del RDL 17/1977, carezca de justificación objetiva.

Cuestión distinta es cuando la huelga la secundan unos trabajadores y otros no. No resulta discutible que los días en los que no presta servicios, el trabajador huelguista no ha contribuido a que el cliente ejerza la liberalidad que supone la propina; mientras que los que han continuado con su labor sí. Por tanto, salvo existencia de una regulación específica que diga y justifique lo contrario, resulta plenamente razonable considerar que, a la hora de repartir las propinas, los días no trabajados por los huelguistas van a repercutir negativamente y de forma proporcional en su asignación<sup>92</sup>.

## **7. PROPINAS, VACACIONES Y VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL**

Las propinas, al generarse por la prestación efectiva de servicios, como regla general, no se devengan cuando esta no concorra. Sin embargo, sobre todo en el sector de los casinos, donde se forma el tronco de propinas, existe normativa que prevé el abono de las propinas aun cuando el trabajador no haya desarrollado sus labores de manera efectiva.

92 STSJ de Galicia de 14 de julio de 1992 (rec. 2059/1992), que analiza un supuesto de devengo de propinas mensual en un casino.

Así, por ejemplo, el II cc de Casinos y Establecimientos de Juegos con Juegos de Casino de Castilla-La Mancha (art. 84) indica que, con carácter general, el disfrute de vacaciones, de licencias retribuidas o las situaciones de I.T. no limitará el derecho de las personas trabajadoras a participar con plenos efectos en el reparto de las propinas cuyo devengo coincida con tales situaciones. Con todo, este convenio se remite a posibles pactos de empresa para establecer un régimen distinto de reparto de propinas a percibir en situación de IT por cualquier causa.

Sin incluir las situaciones de IT, los cc de la empresa "Gran Casino de Extremadura, SA" (art. 23) y cc Origen Murcia, SA (art.24) apuntan que, al efecto de reparto de propinas, las vacaciones, permisos retribuidos y los días librados computan como trabajados.

En cambio, el cc Origen Murcia, SA (art.24), sí regula las situaciones de IT indicando que, a partir de 31 días de baja en el mismo año, no se tendrá derecho a percibir propinas, mientras dure la situación de IT y añade que esto se aplicará únicamente a bajas por enfermedad común quedando excluidos paternidad, maternidad, riesgo durante el embarazo y contingencias profesionales. En caso de enfermedad grave será la comisión paritaria la que tome la decisión de aplicar propina.

De forma muy detallada, el cc empresa Gran Casino Nervión, SA (art. 48) regula el reparto de propinas en caso de IT. Así, distingue según si la IT deriva de una contingencia común o de una profesional.

En el primer supuesto, a su vez, diferencia en función de si el trabajador ha sido intervenido quirúrgicamente u hospitalizado con una estancia mínima de dos noches. En tal caso, en los 365 primeros días de ausencia, participará normalmente en el tronco de propinas; a partir del día 366, la participación en el tronco de propinas, durante el periodo a que se refiere este apartado, será del 75%. Si la baja no ha supuesto ni una intervención quirúrgica ni una hospitalización de mínimo dos días, si el trabajador no ha estado más de seis días de IT en los últimos 12 meses, en los 30 primeros días de ausencia, participará normalmente en el tronco de propinas; mientras que a partir del día 31 y hasta la incorporación al trabajo con el alta médica, la participación en el tronco de propinas, durante el periodo a que se refiere este apartado será del 75%. Con todo, si el trabajador ha estado seis días o más de IT en los últimos 12 meses, en los tres primeros días de ausencia no participará en el tronco de propinas; a partir del cuarto día de baja oficial y hasta la incorporación al trabajo con el alta médica, la participación en el tronco de propinas, durante el periodo a que se refiere este apartado, será del 75%.

En cambio, si la IT deriva de una contingencia profesional, desde el día siguiente al de la baja por accidente de trabajo y hasta la fecha del alta, se percibirá el 100% las propinas a cargo del tronco. En fin, en caso de ausencia por baja por maternidad, se percibirá el 75%. Por lo demás, como puntualiza el cc empresa Gran Casino Nervión, SA, todos estos porcentajes se refieren a un porcentaje de propinas, en relación con el total que se hubiera percibido de haber estado trabajando durante el periodo referido.

Para el concreto caso de trabajadoras embarazadas, tanto el cc de la empresa "Gran Casino de Extremadura, SA" (art. 16), como el cc Origen Murcia, SA (art. 16), apuntan a un posible cambio de puesto de trabajo de la trabajadora embarazada dentro de su misma área profesional o en otra diferente, si está capacitada para su desarrollo y siempre que no suponga riesgo. Pues bien, si la trabajadora ha sido adaptada a otro puesto, tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen y punto de propinas. Asimismo, este convenio de empresa añade que, durante la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, la trabajadora tendrá derecho al 100% de la propina.

## 8. PROPINAS Y DESPIDO

A la hora de analizar la figura jurídica de la propina en el contexto de un despido, cabe discernir si la apropiación indebida, por parte de los trabajadores, de las propinas puede constituir una causa de extinción de su contrato de trabajo.

Respecto de la apropiación del bote de las propinas, la STS de 2 de julio de 2020 (rcud. 728/2018), aunque se centra en la suficiencia de la carta del despido disciplinario, analiza una extinción basada no solo en la apropiación del bote de propinas, sino también en la del dinero de la caja registradora. Pues bien, esta resolución entiende que tal conducta puede constituir una grave transgresión de los deberes contractuales. Con todo, no cabe perder de vista que, en el supuesto analizado, además de quedarse con el bote de las propinas, que pertenece a los trabajadores, la empleada se quedó con dinero de la caja, que es de la empresa.

Con mayor detalle, la STSJ de Navarra, 426/1996, de 27 de septiembre, valora si la apropiación de las propinas, que son un dinero que no pertenece a la empresa y, por tanto, no forman parte del contenido obligacional del contrato, puede suponer causa de despido. En el supuesto analizado, el TSJ de Navarra tiene en cuenta, de una parte, la teoría gradualista que debe ser aplicada atendiendo, por tanto, a circunstancias concretas como antigüedad del trabajador en la empresa, escaso perjuicio económico sufrido por la misma, inexistencia de otras sanciones por el mismo hecho; y, de otra, la doctrina atributiva referida a que toda sustracción de objetos propiedad de la empresa por el trabajador, con independencia de su valor, debido a la nota de confianza que se dice inherente al contrato de trabajo resulta ser una conducta grave. Ahora bien, el TSJ de Navarra prosigue que este último criterio no puede ser utilizado como un axioma intangible abstraído de la ponderada atención a las circunstancias concurrentes en cada supuesto —el bote de las propinas pertenece a los trabajadores—. Así, aunque considera que la conducta del trabajador con una antigüedad de 9 años en la empresa y con una trayectoria laboral normal, es ciertamente irregular y entraña un gesto de insolidaridad y un abuso respecto a sus compañeros, concluye que tal hecho reprobable justifica otro tipo de sanción, pero no la ruptura del vínculo

contractual por cuanto el quebrantamiento del deber de confianza debe tener la suficiente entidad y gravedad como para justificar la resolución del contrato.

Sin embargo, más recientemente, la STSJ de Cataluña de 11 de febrero de 2024 (rec. 6337/2013) analiza un caso de ayudante de camarera que, además del salario, percibía en metálico una cantidad correspondiente a propinas. Estas se introducían en una caja y mensualmente se repartían entre todos los trabajadores, entregándose en efectivo y en un sobre. Pues bien, tal trabajadora fue sorprendida apoderándose de un billete de 10 € que había dejado un cliente en la mesa donde había estado cenando, destinado a la propina. Asimismo, cuando fue recriminada por tal conducta, quedó de manifiesto que llevaba escondido en el interior de su blusa un billete de 5 €, sin que pudiese acreditar su procedencia. Por tales hechos se le imputó una actuación reincidente que encajaba en una falta disciplinaria muy grave. El TSJ de Cataluña concluye que se está ante una conducta que resulta subsumible en la transgresión de la buena fe contractual. Por consiguiente, no precisa dolo o voluntad consciente de producir daño y tampoco, por lo que aquí interesa, exige un daño o perjuicio patrimonial para la empresa. La citada resolución admite que el menoscabo causado a la empresa es uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la transgresión de la buena fe contractual, pero incide en que no es el único elemento a tener en cuenta para establecer el alcance disciplinario del incumplimiento del trabajador, por cuanto pueden jugar otros criterios, como la situación de riesgo creada, la concurrencia de abuso de confianza en el desempeño del trabajo o el efecto pernicioso para la organización productiva. En el supuesto planteado, la conducta de la trabajadora constituye una evidente transgresión de la buena fe contractual, dado que la labor que realizaba de cobro a los clientes implica una confianza depositada por el empresario en sus funciones, siendo así que en ellas se integraba el depósito de las propinas en la caja común a los empleados, que la empleada incumplió. En definitiva, según el TSJ de Cataluña, la apropiación de las propinas imposibilita la pervivencia del vínculo contractual, al afectar al contenido patrimonial del contrato, por lo que admite la concurrencia de una transgresión de la buena fe contractual, convalidando la procedencia del despido.

En definitiva, la apropiación del bote de propinas o de una parte del mismo, a pesar de que no afecte económicamente a la empresa, puede truncar la confianza que esta tiene en el empleado y, por consiguiente, en atención a las causas concurrentes en cada caso, legitimar un despido disciplinario.

## 9. COTIZACIÓN DE LAS PROPINAS

En materia de cotización, el art. 147 de la LGSS contiene una definición positiva de base de cotización que se complementa con una negativa. La base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del RGSS, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, está constituida por *“la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto*

*en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena*", siempre que no se trate de un concepto expresamente excluido. En desarrollo de esta definición, el art. 23.1 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social (RGCL), la reproduce, incidiendo de nuevo en la retribución que *"tenga derecho a percibir el trabajador"* y sin referirse a las propinas en sus distintos apartados.

Por su parte, ni el art. 147.2 de la LGSS ni el art. 23.2 del RGCL hacen mención a las propinas como concepto excluido de la base de cotización. Dato que no es óbice para considerar que las propinas no quedan sujetas a la obligación de cotizar<sup>93</sup>. Tanto del art. 147.1 de la LGSS como del art. 23.1 del RGCL se desprende que el requisito para que una remuneración cotice es que el trabajador tenga derecho a percibirla y, como se ha visto, por su propia naturaleza de donación, las propinas no son de pago obligado.

En todo caso, en aras de fiscalizar la actuación de las empresas en materia de cotización, el art. 147.3 de la LGSS preceptúa que los empresarios deben comunicar a la TGSS en cada periodo de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas. En materia de propinas, esta previsión plantea la problemática de que, en muchos casos, las empresas se mantienen deliberadamente al margen de las propinas.

Sin embargo, este trámite es posible cuando la empresa es quien gestiona la custodia y reparto de las propinas, como acontece en el caso de los casinos en relación con las propinas en sentido estricto<sup>94</sup>; no con la parte del tronco que se destina a abonar el salario de los trabajadores que, obviamente, va a cotizar como tal. En este sentido, la STS (cont-adm) de 17 de mayo de 2021 (rec. 5914/2019) recuerda que la parte del tronco de propinas destinada a garantizar la remuneración mínima comprometida por la empresa a todos los trabajadores debe caracterizarse, a estos efectos, como un ingreso del empresario, que es quien dispone de él y lo gestiona para destinarlo al cumplimiento de obligaciones estrictamente salariales<sup>95</sup>. Por tanto, el casino debe cotizar por la totalidad de la remuneración mínima garantizada a los trabajadores, a tenor de lo dispuesto en el convenio colectivo, con independencia de que parte de esa cantidad provenga de la participación que corresponda a la empresa o a los trabajadores en el denominado tronco de propinas, en la medida en que, en estos

93 Por su parte, V. SÁNCHEZ DEL OLMO: "Una aproximación a...", cit., págs. 114 y 115, argumenta a mayor abundamiento que incluir las propinas en la base de cotización supondría dejar en manos de la clientela —un tercero en la relación laboral— su cuantía.

94 Recuérdese además que, al ser considerada en el ámbito tributario un rendimiento del trabajo personal, debe efectuarse la consiguiente retención a cuenta del IRPF. Cfr. STSJ de Cataluña de 10 de abril de 1996.

95 De nuevo, vid. STS de 24 de enero de 2012 (rec. 5818/2008).

casos, debe prevalecer el destino que se da a esa parte del troco de propinas, que es el cumplimiento de las obligaciones salariales del empresario hacia los trabajadores, con independencia del *quatum* de las propinas recaudadas<sup>96</sup>.

Asimismo, con la nueva tendencia de abonar las propinas mediante pago electrónico, la empresa se verá obligada a guardar y repartir las propinas, debiendo indicar en cada liquidación las cuantías que recibe cada trabajador individualmente considerado en concepto de propina. Igualmente podría acontecer en aquellos casos que, con independencia de los medios de pago utilizados, sea la empresa quien se haga cargo del bote de propinas para luego distribuirlo entre los trabajadores.

A la postre, en la medida en que las propinas en sentido estricto no se incluyen en la base de cotización y, por tanto, tampoco en la base reguladora de las diversas prestaciones públicas, estas no van a suponer un incremento de dichas prestaciones, como entre otras la de desempleo<sup>97</sup> o la de muerte y supervivencia<sup>98</sup>.

## 10. VALORACIÓN FINAL

Hasta hace relativamente poco, el pago de la propina era mayoritariamente en dinero efectivo, contante y sonante. El ejemplo, propio de la restauración, de dejar todo o parte del cambio que devuelve el establecimiento al cliente por el pago efectuado por este en el plato o recipiente utilizado para entregar la factura al cliente es sumamente ilustrativo. Sin embargo, la digitalización de la economía, versión pago electrónico, está quitando valor a esta práctica, convirtiéndola, cada vez más, en residual porque, ahora, la clientela de bares, restaurantes y locales de restauración similares abona la factura e incluye la propina en un acto único, tramitado electrónicamente mediante el pago con tarjeta física o digital.

Por otra parte, del estudio efectuado se desprende el escaso interés de la autonomía colectiva por regular el reparto de las propinas, a pesar de que, en la práctica, cuando este aspecto no está claramente definido y justificado, puede generar malestar entre la plantilla. Es más, la mayoría de las empresas, salvo los casinos, se limitan a consentir el cobro de propinas, desentendiéndose de cómo los trabajadores se las reparten entre ellos.

La donación de la propina en formato digitalizado conjuntamente con el abono de la factura ingresa directamente en la contabilidad de la empresa. Sin embargo, dado que la empresa no es la destinataria final del importe de las propinas, la empresa,

96 Cfr. El cc empresa Gran Casino Nervión, SA (art. 45), que dispone que *"El pago de las propinas se realizará en el mes de obtención de las propinas, reflejándose en la Nómina de los trabajadores y con deducción de la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que corresponda"*.

97 STSJ de Cataluña de 31 de julio de 1993, Cataluña de 18 de diciembre de 1995 (rec. 4111/1995), Cataluña de 10 de abril de 1996.

98 STSJ de Madrid de 11 de junio de 1999.

necesariamente, queda compelida a crear un bote o fondo de propinas y llevar su contabilidad para totalizar su importe y repartirlo. Ya se ha visto cómo esta nueva realidad despierta conflictividad en aquellas empresas en las que la distribución de las propinas no se hace de manera equitativa entre los trabajadores que intervienen en el servicio, sino solo entre uno o varios colectivos y cómo los tribunales resuelven entendiendo que, salvo previsión expresa en contrario, las propinas deben repartirse a partes iguales entre todos los empleados que han participado en el servicio.

Esta solución judicial debería suscitar el interés de los agentes sociales por establecer unas reglas claras de distribución de las propinas aun cuando la generalización del pago mediante tarjeta haya podido suponer una minoración de las propinas al no sentirse el cliente compelido a dejar algo de efectivo. Pero es que tal interés está justificado no solo en evitar el malestar de los trabajadores relativo a cómo se distribuyen las propinas, sino también en que el pago mediante formato electrónico puede retrasar también el periodo de liquidación de las propinas, al tener la empresa que determinar el motivo, aunque sea de una pequeña parte, de sus ingresos brutos.

En todo caso, la pauta que han dado los tribunales resulta clara. Salvo que se prevea y se justifique explícitamente otro proceder, las propinas, como donación remuneratoria que son, deben repartirse a partes iguales entre todos los trabajadores que intervienen en el servicio ofrecido por la empresa y que la clientela libremente ha decidido recompensar adicionalmente. En muchos casos, las empresas podrán seguir funcionando prácticamente como hasta ahora, haciendo los ajustes necesarios para que el reparto y la liquidación de propinas siga relativamente igual. Sin embargo, en otros casos, el cambio de circunstancias o una mayor sensibilización sobre esta problemática por parte de los trabajadores puede desembocar en cierta conflictividad que, si empresario y representantes de los trabajadores no abordan adecuadamente, puede terminar en vía judicial.

En otro orden de cosas, el dato de que la empresa termine por ser quien recoja las propinas y las distribuya no va a alterar su naturaleza extrasalarial, como tampoco va a suponer que deba cotizarse por ellas. No obstante, sí va a facilitar que en la nómina del trabajador conste el importe de las propinas y permitir así un mayor control de los ingresos del trabajador no solo a efectos de cotización de la Seguridad Social, que reitero no deben cotizar, sino a efectos tributarios. Con esta práctica, en efecto, se facilita la tributación de unos importes que, hasta ahora, al abonarse en metálico, difícilmente podía controlar la Administración tributaria en las declaraciones de renta.

Por lo demás, como ya se ha señalado, las empresas que recogen las propinas no pueden aplicar a este concepto el mecanismo de la compensación y absorción de salarios del art. 26.5 del ET, por mucho que la operación pueda interesar cuando el importe de las propinas es elevado. Y por mucho también que, tras los sucesivos incrementos del SMI que se han venido dando últimamente, la tendencia judicial actual sea la de facilitar el uso de esta institución, aplicando el criterio de comparación

global<sup>99</sup>. Dado, en efecto, que el art. 26.5 ET proscribire la compensación de conceptos de distinta naturaleza —salarial y extrasalarial—, las propinas —que no son a cargo de la empresa— no pueden ser absorbidas por elementos salariales.

## BIBLIOGRAFÍA

- M. ALBADALEJO GARCÍA: "La donación remuneratoria y los preceptos de la donación ordinaria que le son o no aplicables", *Revista de Derecho Privado*, núm. 1, 2002, vlex.
- I. ALBIOL MONTESINOS: *El salario. Aspectos legales y jurisprudenciales*, Ed. Deusto, Bilbao, 1992.
- J.M. ALMANSA PASTOR: "La obligación salarial": en AA.VV., *Estudios sobre la ordenación del salario*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1976.
- G. BAYÓN CHACÓN: "Terminología salarial", en AA.VV., *Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases*, Ed. Universidad de Madrid, Madrid, 1971.
- E. BORRAJO DACRUZ: "Configuración jurídica del salario", *R.P.S.*, núm. 50, 1961.
- A. COLINA ROBLEDO: *El salario*, Ed. C.I.S.S., Madrid, 1995.
- N. CORTE HEREDERO: "Las relaciones laborales en el sector de la <restauración>", en AA.VV., *Derecho y gastronomía*, Ed. Dykinson, Madrid, 2019.
- J.J. DE VAL ARNAL: *La propina y su régimen jurídico. (Hostelería y juegos de azar)*, Ed. Tecnos, Madrid, 1993.
- J.J. DE VAL ARNAL: "Sobre la propina y los casinos de juego. ¿Es un ingreso empresarial?: Una interpretación jurídica difícil de sostener", *A.S.*, núm. 21 2012.
- J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS: *Configuración jurídica del salario*, Ed. Comares, Granada, 2002.
- F. FERNÁNDEZ PROL: *El salario en especie*, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 2005.
- J. GARCÍA MURCIA: "Naturaleza y régimen de establecimiento y modificación de las propinas", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, 2021.
- V. GUTIÉRREZ DUARTE y A. ROLDÁN MARTÍNEZ: "Prestación de servicios gratuita por los guías de turismo. ¿Una nueva forma de trabajo informal en la economía de las plataformas?", *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, núm. 9, 2020.
- M. LLOMPART BENNÀSSAR: *El salario: concepto, estructura y cuantía*, Ed. La Ley, Madrid, 2007.

99 Sobre este particular, vid. M. LLOMPART BENNÀSSAR: "Análisis crítico de la última jurisprudencia en materia de compensación y absorción de los incrementos del SMI", *Trabajo y Derecho*, núm. 93, 2022.

- M. LLOMPART BENNÀSSAR: "Análisis crítico de la última jurisprudencia en materia de compensación y absorción de los incrementos del SMI", *Trabajo y Derecho*, núm. 93, 2022.
- L. LÓPEZ CUMBRE: "La remuneración el trabajo: el derecho de salario (arts. 1 y 4 ET)", en AA.VV., *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (de 1980 a 2005). Homenaje al Profesor Doctor Luis Enrique de la Villa Gil*, Ed. C.E.F., Madrid, 2005.
- R. MARTÍNEZ EMPERADOR: "La nueva regulación del salario", en AA.VV., *Comentarios a las Leyes Laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores. T. I, vol. 1º. El nuevo régimen jurídico del salario*, Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1994.
- A. PEDRAJAS MORENO: "La nueva regulación de la estructura salarial: puntos críticos", A.L., T. II, 1994.
- F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ: "Líneas principales de la Jurisprudencia en materia salarial", T.S., núm. 87, 1998.
- C. ROGEL VIDE: *Las liberalidades de uso*, Ed. Reus, Madrid, 2011.
- V. SÁNCHEZ DEL OLMO, "Una aproximación a la realidad jurídico-práctica de las propinas en hostelería", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, núm. 11, 2024, <https://orcid.org/0000-0001-6103-1319>.
- C. SÁNCHEZ TRIGUEROS: "Sobre las propinas en el sector de hostelería. Sentencia Tribunal Supremo 635/2021, de 17 de junio", *Revista de Derecho Laboral vLex*, núm. 3, 2021.
- A. ZALVIDE BASSADONE: "Modificación sustancial de las propinas al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, núm. 2, 2022, <https://orcid.org/0000-0001-5261-9057>.

