

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# La propina en el marco de las relaciones de trabajo

Alejandro ZALVIDE BASSADONE\*

---

**RESUMEN:** El uso de la propina ha estado vinculado a las relaciones de trabajo de forma tradicional en ciertos sectores de actividad donde se viene manifestando como una práctica habitual muy extendida, una circunstancia que más allá de la consideración de su oportunidad ha suscitado un debate jurídico sobre su verdadera naturaleza desde una perspectiva salarial. En la actualidad el recurso de la propina sigue siendo una práctica frecuente en cierto tipo de actividades fundamentalmente del sector servicios, pero en los últimos tiempos nos encontramos con determinadas actuaciones donde ha pasado de ser un ingreso suplementario de orden extraordinario para estos trabajadores a convertirse en la principal o única fuente de ingresos del que la recibe, llegando a constituir una fórmula de trabajo de carácter informal alejado del prototipo de trabajo asalariado y ni que decir tiene del modelo de trabajo decente que se viene recomendando desde distintas instituciones.

*Palabras clave:* Propina en el trabajo, trabajo informal, trabajo colaborativo, free tour.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La propina en el trabajo. 3. El trabajo a propina. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

---

\* Profesor del área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Huelva (España).

## The Tip in the Framework of Working Relationships

---

**ABSTRACT:** The use of the tip has been linked to working relationships in a traditional way in certain sectors of activity where it has been manifested as a widespread common practice, a circumstance that beyond the consideration of its opportunity has provoked a legal debate about its true nature from a wage perspective. At present, the tip resource remains a common practice in a number of activities mainly in the service sector, but in recent times we have encountered certain actions where it has gone from being an additional income of extraordinary order for these workers to become the main or only source of income from which it receives it, becoming an informal working formula away from the prototype of wage labour and it does not mean that it has the working model decent that has been recommended from different institutions.

*Key Words:* Tip at work, informal work, collaborative work, free tour.

## 1. Introducción

La propina ha estado vinculada a las relaciones de trabajo sobre todo en determinados sectores de actividad donde se ha convertido en una práctica habitual muy extendida, lo que ha suscitado un debate generalizado sobre su oportunidad y sobre su verdadera naturaleza jurídica desde una perspectiva salarial. El uso de la propina también ha encontrado un reconocimiento singular a nivel internacional en su vertiente retributiva, entendiéndose como acepción más extendida de la misma el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador además del que corresponde por los servicios prestados, aunque en determinados ámbitos se considere también como tal al cargo o recargo por servicio. Hoy en día, el recurso de la propina sigue siendo una práctica frecuente en cierto tipo de actividades fundamentalmente del sector servicios, pero en los últimos tiempos nos encontramos con determinadas actuaciones donde ha pasado de ser un ingreso suplementario de orden extraordinario para estos trabajadores a convertirse en la principal fuente de ingresos del que la recibe, llegando a conformar una fórmula de trabajo alternativo de carácter informal alejado del arquetipo de trabajo asalariado y ni que decir tiene del modelo de trabajo decente que se viene recomendando desde distintas instituciones. Por lo que conviene tratar de aproximar la respuesta que se ha venido dando al tema de la propina desde el marco laboral español y si es posible encontrar algún modelo de uso que pueda acomodar esta situación en dicho ordenamiento.

## 2. La propina en el trabajo

X La propina con carácter general viene siendo asociada a determinados sectores de actividad donde se presta un determinado servicio como medida de reconocimiento de su buena realización, una práctica que en cualquier caso suscita distintas interpretaciones y manifestaciones ya sea como uso o costumbre, ya por su repercusión laboral. En sus orígenes la propina vino a evidenciar la existencia de salarios más bajos de lo normal en los trabajadores que la recibían y que de alguna forma, aunque a costa de terceros trataba de compensar dicha carencia. Todo ello con el beneplácito de los empresarios que veían en la propina una fórmula de ahorro en los costes laborales y que servía además como argumento justificativo para amortiguar subidas salariales, circunstancias que en gran medida atribuían a la oportunidad que ofrecía el hecho de crear esa ocasión como consecuencia del trabajo.

En el panorama internacional el Convenio de la OIT sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares<sup>1</sup>, se hace eco de esta circunstancia en su artículo 6, cuyo tenor literal es el siguiente:

1. El término propina significa el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos.
2. Independientemente de las propinas, los trabajadores interesados deberán recibir una remuneración básica que será abonada con regularidad.

En dicho documento se pone de manifiesto una práctica habitual en este sector que permite identificar a la propina como aquel dinero que entrega el cliente al trabajador por mera liberalidad más allá del que corresponde como pago del servicio.

Un tratamiento no exento de debate por cuanto la propina no es entendida de igual forma en los diferentes territorios nacionales y ámbitos de actividad, con comportamientos que van desde su imposición obligatoria como cargo o recargo por servicio con un porcentaje preestablecido, a su expresa prohibición en determinados países o tareas<sup>2</sup>.

Además de la cuestión terminológica se establece una vinculación laboral con respecto a la posible percepción por parte del trabajador, entendiéndose que ha de ser una obtención independiente a la preceptiva remuneración, que en todo caso sí ha de percibirse de manera suficiente y regular. Una cuestión que viene a garantizar unos ingresos mínimos necesarios con respecto al trabajador, que han de ser abonados de manera ordinaria por parte del empleador como sujeto necesario del vínculo contractual de orden laboral que debe existir para el correcto desempeño de la prestación del servicio objeto de propina. Lo que viene a significar en este instante la necesidad de separar las obligaciones salariales que han de corresponder al empleador o empresario de otro tipo de percepciones relacionadas con el servicio prestado que derivan de un tercero ajeno a la relación de trabajo existente. Circunstancia que va a quedar clara con respecto a las partes que intervienen en la sucesión de hechos concomitantes pero que puede generar todavía algunas dudas sobre la verdadera naturaleza jurídica de la propina. Sobre la naturaleza jurídica de la propina ya se anticipa su sentido en esta referencia desde el momento en el que el pagador de la misma es el cliente y no el empresario, aunque la misma se produzca con ocasión del trabajo;

---

<sup>1</sup> OIT, *Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes)*, 1991 (núm. 172).

<sup>2</sup> En OIT, *Informe final. Reunión de expertos para adoptar pautas sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable (Ginebra 20-24 de febrero de 2017)*, 2017, p. 64, apartado c), § 740, se refleja cómo «en algunos países, como la Argentina, la percepción de propinas estaba prohibida por convenio colectivo y, en su lugar, se aplicaba un cargo por servicio estándar».

donde además, se debe de realizar de forma voluntaria y no como parte del precio del servicio, salvo en los casos de recargo o lo que podría considerarse como propina impuesta, situación frecuente en algunos países o sectores como el de cruceros. En este sentido, ya en los primeros estudios jurídicos de la propina, se apuntaba la intervención de una tercera persona ajena a la relación laboral como la clave de la cuestión<sup>3</sup>. Cuestión que al menos en España sigue siendo determinante para su exclusión como parte del salario, ya que son abonadas por persona distinta del empresario<sup>4</sup>. Y es que falta una de las notas características del salario como es la contraprestación a cargo del empleador, manifestación del carácter sinalagmático del contrato de trabajo, ya que las propinas son entregadas por un tercero que recibe los servicios prestados del trabajador en determinadas actividades, siendo frecuente entre otras, en hostelería<sup>5</sup>. Por tanto, se aprecia una disociación entre el empresario como receptor de la utilidad patrimonial de la prestación laboral y el cliente, es decir, un tercero respecto a la relación laboral, que ya sea por uso social ya por mera liberalidad, abona la propina al trabajador<sup>6</sup>.

También la jurisprudencia española se ha pronunciado en el mismo sentido para excluir las propinas de la contraprestación de trabajo, al considerar que las mismas provienen de los clientes que la realizan por mera liberalidad en razón de los servicios prestados al donante (art. 619 CC)<sup>7</sup>. Aunque cabe precisar que estas “liberalidades de uso” no se llevan a cabo por animo liberal, sino por tratarse de una práctica social y por consiguiente no se consideran donaciones en sentido técnico-jurídico ni les son aplicables los preceptos que las regulan<sup>8</sup>. De igual forma se argumenta que las propinas exceden de la retribución garantizada por la empresa y no se consideran salario al no constituir una contraprestación en atención al trabajo, sino un ingreso que se produce por la liberalidad de un tercero<sup>9</sup>.

Aun así, no existe unanimidad internacional en cuanto al tratamiento que

---

<sup>3</sup> P. VOIRIN, *Estudio jurídico de la Propina*, Gráficas Gost, 1931.

<sup>4</sup> A. MONTOYA MELGAR, *Derecho del trabajo*, Tecnos, 2016.

<sup>5</sup> A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del trabajo*, Tecnos, 2016.

<sup>6</sup> J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *Configuración jurídica del salario*, Comares, 2001.

<sup>7</sup> STS 1º marzo 1986 (RJ 1986\1177), sobre la liberalidad de los jugadores de casinos a la hora de regalarlas cuando ganan fruto de un uso social, sin obligación jurídica alguna de su abono, siendo además una práctica totalmente consolidada.

<sup>8</sup> M. ALBALADEJO GARCÍA, S. DÍAZ ALABART, *La donación*, Colegio Nacional de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, 2006.

<sup>9</sup> STS 1º y 10 julio y 10 noviembre 1986 (RJ 1986\3916, 4012 y 6306), 19 febrero, 20 mayo 8 junio y 14 septiembre 1987 (RJ 1987\1073, 3755, 4139 y 6196), 9 y 25 octubre 1989 (RJ 1989\7132 y 7435), y 23 mayo 1991 (RJ 1991\3921).

se le debe dar a la propina con respecto a su condición salarial o no, sin embargo, sí parece una cuestión aceptada la obligación de dar al trabajador una remuneración básica independiente y regular, al margen de la que pueda obtener por el concepto propina, tal como reconoce el C172 de la OIT. Cuestión que deriva en otra máxima como es el deber de garantizar un salario mínimo al trabajador, una circunstancia sobre la que vuelve a manifestarse la discrepancia interpretativa, en este caso en relación a los componentes que realmente deben integrar este salario mínimo, en particular sobre la propina, ya que ni el C131 sobre la fijación de salarios mínimos<sup>10</sup>, ni la Recomendación dada al efecto<sup>11</sup>, se manifiestan sobre dicha cuestión, como asimismo se constata en los diferentes sistemas de cálculo que ofrecen a este respecto los distintos países que la contemplan<sup>12</sup>. A esta falta de consenso interpretativo sobre la propina que existe a nivel internacional habría que añadir la ausencia de regulación que sobre la misma se da en un gran número de países<sup>13</sup>.

### 3. El trabajo a propina

A día de hoy y con independencia del tratamiento jurídico que se le otorgue a la propina existe una realidad latente en la que los ingresos obtenidos por el trabajador por este concepto pueden significar una partida importante de sus ingresos, incluso para determinado tipo de actividades puede llegar a suponer la fuente principal o incluso exclusiva. Sin embargo, este sistema tiene efectos negativos en la economía formal a la que no reporta nada al obtenerse libres de impuestos, una cuestión que a corto plazo va a beneficiar al trabajador pero que realmente tiene efectos perjudiciales para él ya que no lo va a poder integrar para todos los efectos como seguridad social, jubilación, indemnización por despido, etc.<sup>14</sup>.

Las nuevas formas de intervención en el mercado donde irrumpen modelos económicos alternativos a los tradicionales han hecho florecer ciertas

<sup>10</sup> OIT, *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)*.

<sup>11</sup> OIT, *Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)*.

<sup>12</sup> OIT, *Sistemas de salarios mínimos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª Reunión, 2014.

<sup>13</sup> *Vid.* OIT, *Informe final de la discusión. Foro de dialogo mundial sobre los nuevos cambios y desafíos en el sector de la hotelería y del turismo, y sus efectos en el empleo, el desarrollo de los recursos humanos y las relaciones de trabajo. Ginebra, 23-24 de noviembre de 2010*, 2011, p. 11, § 31, donde reconoce que, «mientras los trabajadores en la industria hotelera a menudo dependían de las propinas, en muchos países no existían leyes para regular las mismas».

<sup>14</sup> R. VARELA JUÁREZ, T. CUEVAS CONTRERAS, S. SALMERÓN MANZANARES, *Efectos de la propina en la socio-economía y en el ser humano*, en *Nósis*, 2015, vol. 24, n. especial.



fórmulas de empleo informal entendidas según el acervo de la OIT como aquel trabajo remunerado no registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos y donde este tipo de trabajadores informales adolece entre otras cuestiones de: contratos, prestaciones laborales o protección social<sup>15</sup>.

Es en este escenario donde podemos situar una vertiente del trabajo informal como es el trabajo a propina, una modalidad de empleo en la que la propina pasa de ser un ingreso suplementario de orden extraordinario a formar parte exclusiva de la contraprestación obtenida por la actividad desempeñada. Las posibilidades de obtener propina a cambio de un servicio pueden presentarse básicamente bajo dos formatos, bien el autoempleo o bien bajo una organización productiva directa o indirectamente.

Con respecto al autoempleo la solución más viable es la de darse de alta en el régimen de autónomos para poder situarse en un panorama legal que ofrezca todas las coberturas y garantías tanto en el plano laboral como fiscal. En su caso cuando corresponda puede formalizarse también una modalidad de autónomo regulada en nuestro país que se conoce como trabajador autónomo económicamente dependiente<sup>16</sup>, una figura en cierta medida intermedia entre el trabajador por cuenta propia y el empleado por cuenta ajena o asalariado, que viene a significar en síntesis un trabajo realizado con criterios organizativos, infraestructura y material propios pero realizados de forma mayoritaria para un solo cliente. Aunque en el panorama real se puede dar este tipo de situaciones, pero de una forma impuesta por parte de las entidades para las que se van a realizar los servicios correspondientes, y que ven en esta fórmula una vía para poder eludir la contratación laboral que en términos legales debería proceder.

La vertiente en la que interviene alguna organización ofrece una gran singularidad, ya que el protagonismo o modelo de negocio van a ser diferentes y en cualquier caso sometidos a incesantes cambios. Históricamente las actuaciones en las que aparece la propina vienen aconteciendo en determinado tipo de prestaciones de servicios, como el sector del taxi o el de los repartidores por citar tan solo algunos ejemplos, pero es en el ámbito turístico donde han tenido una mayor proyección y donde como ya se anunciaba tuvo un claro reconocimiento en el ámbito de la hostelería con el C172 (1991), siendo también muy extendido su uso en otros segmentos turísticos como el de los cruceros. Situaciones que hoy en día se siguen manteniendo, surgiendo además nuevas maneras de actuar donde la propina se convierte en un ingreso exclusivo o primordial, y donde

---

<sup>15</sup> Vid. el *ILO Thesaurus*, en el registro del término *empleo informal*.

<sup>16</sup> Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, arts. 11 ss.

podemos analizar la cuestión desde uno de esos supuestos que puede servir a título ilustrativo y con independencia de hacer su valoración extensible a otro tipo de actuaciones a propina, en particular, en un caso que también se da en el ámbito del turismo y que ha proliferado en los últimos tiempos de forma muy visible como es el de los servicios de guías turísticos gratuitos o *free tours*.

Y es que es cada vez más frecuente poder encontrar en las ciudades turísticas la posibilidad de utilizar estos servicios de guía de forma gratuita, una opción que deja a criterio y voluntad del usuario el “pago” del servicio a modo de propina. Así, el éxito de esta actividad está casi garantizada toda vez que el turista se beneficia de una ruta guiada sin que le pueda ser exigida una cantidad determinada, dejando en cualquier caso a su libre albedrío el importe a dispensar en función del grado de satisfacción del servicio recibido, una cantidad que normalmente va a ser muy inferior a lo que debería ser su coste real. El caso es que en no pocas ocasiones, para el sujeto prestador del servicio esas propinas obtenidas suponen su principal o única fuente de ingresos sin que además exista, al menos formalmente, ningún vínculo contractual que lo relacione con una entidad promotora.

No obstante, tras esta forma de operar suele existir una organización que gestiona o promueve este tipo de actuación bajo distintas modalidades ya sea en forma de empresa tradicional o de plataforma online, y que operan el negocio de muy diversas formas, como puede ser la suscripción previa necesaria del usuario o incluso del prestador del servicio bajo el pago de una cuota determinada, o el ofrecimiento posterior a los clientes de productos típicos o *souvenirs*, o con herramientas más sofisticadas de marketing como el *freemium*, que viene a enlazar con la demanda de otros servicios especializados y con tarifas previamente definidas. La cuestión es que el guía se nutre tan solo con los ingresos obtenidos por el servicio como propina y carente de relación contractual laboral que avale el servicio realizado y de la cobertura necesaria a dichos trabajadores.

Este modelo de actuación en la que el sujeto trabajador lleva a cabo la prestación del servicio de guía gratuito choca con determinados aspectos y no solo con el de la habilitación profesional necesaria para poder ejercer esta actividad legalmente en determinados territorios, que también, sino por el tratamiento que debe tener desde una vertiente laboral. Y es que en no pocas ocasiones estos trabajos a propina tras una apariencia de intervención colaborativa esconden verdaderas relaciones de trabajo que deberían ser formalizadas. En este sentido ya desde la UE se ofrece una cierta orientación para poder apreciar si existe una relación de empleo o no, en la llamada economía colaborativa ya que se entiende como una circunstancia cada vez más difusa, recomendando para su determinación un análisis caso

por caso y aconsejando a los agentes implicados consultar la legislación laboral de cada país, basándose en cualquier caso de forma acumulativa en tres criterios esenciales: la existencia de un vínculo de subordinación, la naturaleza del trabajo y la existencia de una remuneración<sup>17</sup>.

Y es que la laboralidad de algunas de estas relaciones subyace bajo falsas apariencias en las que los trabajadores actúan desligados de cualquier vínculo formal sin que por ello dejen de existir verdaderos mecanismos de subordinación y control. Y es que la actuación de estos guías viene precedida de su registro y anuncio en páginas web o portales de internet que coadyuvan al contacto de clientes. Normalmente para materializar la incorporación en calidad de guía a través de estas plataformas se precisa al margen de los formalismos oportunos, acreditar unos conocimientos específicos del lugar, así como el manejo de algún idioma, para posteriormente y una vez admitidos facilitarles con carácter previo a la prestación de los servicios unas recomendaciones por no decir instrucciones sobre itinerarios, horarios, duración y como se debe actuar ante los turistas de una manera óptima. Además, a la hora de prestar el servicio de guía estos sujetos van a utilizar una indumentaria identificativa del grupo al que pertenecen a modo de imagen corporativa que va a permitir *in situ* la captación directa de nuevos usuarios.

Es decir, se parte de lo que parece ser un proceso de selección en toda regla, aunque sea de un carácter más abierto por el número indeterminado de puestos a cubrir, pero con la exigencia de una determinada capacitación para el desempeño, para posteriormente asumir las funciones encomendadas y llevarlas a cabo de forma organizada y visible. Por lo que pueden apreciarse distintos mecanismos de control de todo el proceso que avalan la teoría de que el trabajo que se ejerce, pese a otras posibles calificaciones y exigencias por parte de las entidades que intervienen, van a poder enmarcarse en realidad como un tipo de trabajo subordinado y dependiente.

Además, los turistas van a poder calificar el comportamiento de estos guías pudiendo desembocar en la expulsión del sistema caso de no ser alcanzados determinados umbrales en la valoración global de los servicios prestados. Es decir, un nuevo modelo de empresa que no necesita dirigir y supervisar el trabajo realizado, ya que a través de la tecnología confían en las evaluaciones realizadas por sus clientes del resultado del trabajo para adoptar medidas de cara a futuros prestadores de servicios en materia de

---

<sup>17</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, [\*Una Agenda Europea para la economía colaborativa\*](#), COM(2016)356 final, 2 junio 2016.

selección y para poder materializar ceses (control *ex ante* y control *ex post*)<sup>18</sup>. En este tipo de relación se dan nuevas formas de dependencia o en lo que puede entenderse como una evolución del sistema tradicional al nuevo formato de dependencia digital<sup>19</sup>, que no son fáciles de insertar en la categoría tradicional de contrato de trabajo, donde en su mayoría aparecen trabajadores independientes que se insertan en una integración organizativa ajena, aunque conservando rasgos importantes de independencia<sup>20</sup>.

En lo relativo a la remuneración hay que considerar la existencia de este tipo de trabajo en el que la forma principal de retribución viene integrada por la categoría de “propinas de clientes”<sup>21</sup>. Ya que incluso en el caso de un trabajador retribuido total y exclusivamente por propinas, tampoco debería rechazarse apriorísticamente el contrato de trabajo<sup>22</sup>. Una condición que aun a sabiendas del carácter no salarial de la propina desde un punto de vista jurídico, pretende reflejar una creciente realidad en la que para estos sujetos que realizan esta actividad la única fuente de ingresos proviene de la dación de un tercero. Situación que en cualquier caso no tiene por qué servir de eximente de la verdadera naturaleza laboral de la relación existente con la entidad promotora, ni eludir otros deberes del empleador como el de garantizar una remuneración básica y regular.

Un factor relevante en relación a la percepción de la propina es su distribución ya que no siempre su receptor es libre de disponer de la misma, puesto que el reconocimiento puede no ser individualizado sino del servicio en general, tal como suele ocurrir en otras actividades como la hostelería donde es frecuente ir acumulando las cantidades a modo de bote, para posteriormente ser repartida entre la plantilla o los integrantes que correspondan al servicio prestado, en función de unos criterios previamente pactados. En algunos casos también se puede dar una intervención del

---

<sup>18</sup> A. TODOLÍ SIGNES, *El Impacto de la “Uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, en *IUS Labor*, 2015, n. 3.

<sup>19</sup> E.M. SIERRA BENÍTEZ, *El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?*, en *esta Revista*, 2015, vol. 3, n. 4, pp. 93-118.

<sup>20</sup> J. RASO DELGUE, *La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2017, vol. 5, n. 1.

<sup>21</sup> OIT, *Resolución de la 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) sobre las estadísticas de las relaciones de trabajo*, Reunión de expertos en el marco de los preparativos de la 20ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 5-9 febrero 2018. Se considera como una forma más de remuneración en el sentido de base sobre la que se calcula el pago principal, la variable “propinas de clientes”.

<sup>22</sup> J. LUJÁN ALCARAZ, *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo: contribución al estudio del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo*, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 1991.

empresario a la hora de canalizar su reparto, una circunstancia que añade una nueva dimensión a la recepción de propinas ya que cualquiera que sea el *modus operandi*, el manejo del fondo plantea problemas de distribución<sup>23</sup>. Por lo que no solo se ha de garantizar que los trabajadores perciban los salarios regularmente en su totalidad e independientemente de la cuantía de las propinas, sino que cuando estén permitidas se han de distribuir de forma equitativa y transparente<sup>24</sup>.

En este sentido conviene reseñar una posibilidad ciertamente singular, como es el modelo utilizado y regulado en España en un segmento de actividad asociada a la hostelería, como son los casinos, bajo lo que se conoce como “tronco de propinas”. Un sistema que permite constituir un tronco con la masa global de las propinas con cargo al cual habrán de abonarse necesariamente los salarios del personal, así como la cuota patronal a la Seguridad Social, y el resto se reparte entre los trabajadores en función de determinados indicadores<sup>25</sup>. Es decir, el uso habitual de dejar propina en estos establecimientos se convierte en un ingreso, al menos en parte para la empresa, de tal forma que va a servir para asumir esos gastos de personal, y tan solo el sobrante se podrá considerar realmente como propina. En todo caso, la empresa debe pagar los salarios mínimos garantizados, se alcance o no, la cuantía suficiente con el tronco de propinas.

Una fórmula que podría dar luz a ese tipo de actuaciones que bajo alguna otra apariencia esconden de facto verdaderas relaciones laborales ocultas tras nuevos modelos de negocios que operan sobre todo al amparo de las nuevas tecnologías y que impiden conectar a estos trabajadores a propina con empleadores reales. Y es que este sistema permite a la empresa regularizar este tipo de situaciones sin que ello suponga un coste laboral significativo, salvo por el deber genérico de tener que garantizar un mínimo salarial cuando no se alcancen las cantidades oportunas. Todo ello, aunque sea a costa de otorgar cobertura legal a la injerencia del empleador en el sistema de propina, o por mejor decir al uso adulterado que se podría hacer de la misma para tratar de asumir la laboralidad de estos supuestos que en un gran número de ocasiones se originan con estos trabajos a propina.

---

<sup>23</sup> E. CÓRDOVA, *La propina en su contexto sociojurídico*, en *Gaceta Laboral*, 2011, vol. 17, n. 1.

<sup>24</sup> OIT, *Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable*, 2017.

<sup>25</sup> Orden de 9 de enero de 1979 por la que se aprueba el Reglamento de Casinos de Juego, art. 28.

#### 4. Conclusiones

La propina se viene usando tradicionalmente en el sector servicios, alcanzando una vía de reconocimiento internacional en un Convenio de la OIT sobre condiciones de trabajo en el ámbito de la hostelería, donde se identifica como el dinero que el cliente da de forma voluntaria al trabajador, además del que corresponde por los servicios, y en el que asimismo se manifiesta de forma indubitada la preceptiva remuneración que de forma básica y regular deben percibir los trabajadores de forma independiente a las propinas. Un uso teórico que, no obstante, revela diferentes interpretaciones prácticas según territorios y actividad, pero que en cualquier caso viene inexorablemente unido al panorama de las relaciones laborales, bien de forma directa, bien a través de trabajos informales.

Esta situación refleja la existencia de diferentes sujetos que suelen aparecer en una relación de hechos en los que el trabajador se ve involucrado a nivel salarial con el deber genérico que ha de corresponder a todo empleador y la voluntariedad del cliente con respecto al abono de una cantidad aleatoria, salvo aquellos otros casos de recargo en los servicios o lo que podría denominarse como propina impuesta. Circunstancia que va a marcar la naturaleza jurídica de la propina y que al menos en España va a quedar excluida de su consideración como parte del salario, y que asimismo deriva en otra condición inherente a la relación de trabajo como es el hecho de garantizar la obtención de un salario mínimo de carácter básico para cualquier trabajador al margen de cualquier tipo de propina.

Con independencia del tratamiento jurídico que se le pueda otorgar a la propina en cada ámbito territorial, hay que constatar una realidad existente en la que la propina se convierte en los ingresos únicos o principales del que la percibe, es decir, no ya como un complemento extrasalarial a la remuneración por el trabajo desempeñado sino como retribución íntegra por el servicio prestado. De tal forma, que nos encontramos con una creciente realidad que, bajo el paraguas de una economía colaborativa, ha ido creciendo hasta llegar a generar supuestos de verdaderos trabajos a propina que se sustentan en esta vía retributiva como única fuente de ingresos del prestador del servicio.

Un escenario que está dando refugio a relaciones de trabajo en las que se deja toda la responsabilidad a una mano de obra carente de coberturas laborales, sociales o fiscales, y que obliga a afrontar nuevos retos en cuanto a entablar un marco jurídico adecuado aplicables a estos sistemas de trabajo actuales, bien sea bajo el formato aparente y exigible hasta ahora por algunas compañías como trabajador autónomo pero con todas las garantías, o ver si corresponde calificar a este tipo de trabajador como autónomo

económicamente dependiente, o si por otro lado, conviene adaptar el modelo de funcionamiento de otros sistemas como el de los casinos que operan bajo el denominado “tronco de propinas” y que sirva para regularizar tales situaciones, o si realmente ha de acogerse al régimen de una relación laboral normal de carácter formal como parece desprenderse de muchos de los indicios señalados hasta ahora, o por último, si como parece la solución más adecuada debería crearse una relación laboral de carácter especial que atienda de forma conveniente las nuevas fórmulas de prestación de servicios a propina que operan en un mercado desarrollado al amparo de las nuevas tecnologías.

## 5. Bibliografía

ALBALADEJO GARCÍA M., DÍAZ ALABART S., *La donación*, Colegio Nacional de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España, 2006

CÓRDOVA E., [\*La propina en su contexto sociojurídico\*](#), en *Gaceta Laboral*, 2011, vol. 17, n. 1, pp. 85-95

FERNÁNDEZ AVILÉS J.A., *Configuración jurídica del salario*, Comares, 2001

LUJÁN ALCARAZ J., *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo: contribución al estudio del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo*, Tesis Doctoral, Universidad de Murcia, 1991

MARTÍN VALVERDE A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ F., GARCÍA MURCIA J., *Derecho del trabajo*, Tecnos, 2016

MONTOYA MELGAR A., *Derecho del trabajo*, Tecnos, 2016

OIT, [\*Informe final. Reunión de expertos para adoptar pautas sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable \(Ginebra 20-24 de febrero de 2017\)\*](#), 2017

OIT, [\*Pautas de la OIT sobre trabajo decente y turismo socialmente responsable\*](#), 2017

OIT, [\*Sistemas de salarios mínimos\*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 103ª Reunión, 2014

OIT, [\*Informe final de la discusión. Foro de dialogo mundial sobre los nuevos cambios y desafíos en el sector de la hotelería y del turismo, y sus efectos en el empleo, el desarrollo de los recursos humanos y las relaciones de trabajo. Ginebra, 23-24 de noviembre de 2010\*](#), 2011

RASO DELGUE J., [\*La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo\*](#), en [\*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo\*](#), 2017, vol. 5, n. 1, pp. 73-107

SIERRA BENÍTEZ E.M., [\*El tránsito de la dependencia industrial a la dependencia digital: ¿qué Derecho del Trabajo dependiente debemos construir para el siglo XXI?\*](#), en [\*Revista\*](#)

*Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2015, vol. 3, n. 4, pp. 93-118

TODOLÍ SIGNES A., *El Impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*, en *IUSLabor*, 2015, n. 3, pp. 1-25

VARELA JUÁREZ R., CUEVAS CONTRERAS T., SALMERÓN MANZANARES S., *Efectos de la propina en la socio-economía y en el ser humano*, en *Nóesis*, 2015, vol. 24, n. especial, pp. 49-68

VOIRIN P., *Estudio jurídico de la Propina*, Gráficas Gost, 1931



# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*