



La propina en su contexto sociojurídico*

Efrén Córdova

Doctor en Derecho, Profesor de las Universidades de La Habana, Puerto Rico y Florida International University. Ex Jefe de la División de Derecho Laboral y Relaciones Obrero-Patronales de la Organización Internacional del Trabajo. University Park, Miami, Florida. 33199.

1. Una ambigua razón de ser

En su más amplia acepción de gratificación con que se recompensa un servicio personal, la propina presenta ante todo dos categorías diferentes, a saber la que recibe un trabajador por cuenta propia y la que se da a un trabajador que presta servicios por cuenta ajena. Las primera modalidad carece de interés para este estudio; se trata de una donación eventual (como la que se ofrece al taxista que es dueño del coche) que no tiene efectos jurídicos ni siquiera constituye en sí misma un negocio jurídico; es un gesto que no pasa de la fugaz complacencia o insatisfacción del que la recibe.

Es la segunda modalidad, en cambio, la que tiene relevancia y suscita el interés de los laboristas. Algunos llegan a dedicarle capítulos enteros a su discusión. Otros cuestionan su importancia y aún su misma razón de ser como institución del derecho laboral.

A la propina se le prestó mayor atención en los inicios de nuestro derecho

cuando André Voirin escribió en 1929 su estudio jurídico clásico y Gallart Folch (1938) la estudió en España.

Unos años más tarde comenzó a operarse una reacción adversa a su aceptación. En Argentina, por ejemplo, se dictó en 1945 un famoso laudo que proscribió la propina por ser una “forma irregular de pago que impide que el trabajador cuente con recursos fijos y exigibles”. Unos años más tarde Cabanellas (1968) la calificó como “práctica generada por la coacción social”, Krotoschin (1971) la estimaba “un sustituto anacrónico del salario” y Albuquerque (1985) advierte que su pago se hace “compulsado por un uso social”. Quedó no obstante amplio margen para el debate pues Mario de la Cueva (1978) le reconoció su carácter de “práctica universal” y Sussekandt (1981) la consideró “práctica universalmente consagrada”.

Una cosa es, sin embargo, reconocer que existe y admitir que está regulada por algunos códigos y leyes, y otra es rodearla de atributos que no

* Por considerarlo de interés, la editora reproduce este ensayo que recoge opiniones de importantes laboristas latinoamericanos.

debieran corresponderle. La propina es a mi juicio la intrusa del Derecho del Trabajo, o al menos una práctica que ubicada en los confines del campo laboral, no se compadece con las notas que tipifican al Derecho del Trabajo.

En su origen y por su índole se trata de una acción ajena a la relación o contrato de trabajo, una acción que nace al calor de la generosidad del que la otorga, sin la previa existencia de vínculo jurídico alguno entre el que la da y el que la recibe. No se ocasiona por la acción directa del empleador o del trabajador, sino por el gesto de un tercer personaje -el consumidor, usuario o cliente- que en principio no tiene interés alguno en afectar las condiciones de trabajo del empleado, ni el margen de ganancias del empleador.

Su incorporación a la normativa laboral, rompe con el carácter bilateral de la relación individual de trabajo y repercute en el tripartismo potencial de las relaciones colectivas, al debilitar la posición de crédito del trabajador y sobre todo al restarle peso a sus demandas de aumento salarial. Invocando el mayor o menor valor monetario que representa la propina, el empleador puede resistir peticiones de aumento e incluso en muchos establecimientos investigados para este ensayo, llegar a pagar un salario promedio inferior al mínimo o tan escandalosamente bajo, que reduce a fútil la contraprestación a cargo del empleador.

El empleado de la industria donde prevalece la propina, es un trabajador como cualquier otro, y debiera por tanto ser titular de los mismos derechos que se otorgan a los demás traba-

jadores, incluyendo la percepción de un salario justo y cierto, no aleatorio ni insuficiente. Ni el carácter del servicio que se presta, ni la peculiaridad de las horas de trabajo (efectuadas a veces en dos sesiones), justifican en modo alguno que se menoscabe su derecho o se demerite su ocupación.

La propina presenta además otros aspectos ajenos a la típica relación de trabajo. Deforma por una parte principios básicos del salario como son su certeza, suficiencia y en cierto modo su intangibilidad. Altera por otra la causa del principio protector del trabajador, que no proviene en este caso del Estado ni del patrono o el sindicato, sino de un extraño a la relación de trabajo. Plantea por último dificultades de cómputo con respecto a la verificación del pago del salario mínimo.

¿De qué manera influye la propina en la suficiencia retributiva que debe tener el salario? Se trata de un ingreso sujeto a muchas contingencias: el tamaño de la clientela, la posición social y económica de los parroquianos, la importancia del servicio, las horas de trabajo, las exigencias de atuendo y apariencia, y la posibilidad de tener que indemnizar al patrono por daños a la vajilla. Tal posibilidad la he visto contenida en algunos contratos de trabajo, suscriptos con restaurantes de alta categoría.

En suma, la evaluación del trabajo del empleado que recibe la propina, deja de corresponder al empleador y se traspaasa al tercero anónimo, cuya relación con quien recibe la propina carece por lo general de la continuidad necesaria para apreciar su dili-

gencia y su deber de fidelidad. Y sin embargo, esa apreciación repercute en el poder disciplinario del empleador y en sus deberes de asistencia y previsión.

No es de extrañar en esas condiciones, que algunos códigos la ignoren y otros la sitúen en una especie de limbo jurídico.

2. Origen de la propina

El origen de la propina como recompensa por un favor o servicio, antecede al Derecho del Trabajo y se remonta a los más antiguos sistemas laborales. Su uso es común a cualquier sector de actividades, pero fue en el sector de la gastronomía donde se hizo más habitual y relevante.

Su propia etimología, del latín *propinare* (convidar a beber) sugiere la idea de un agasajo o de una expresión de gusto o gratificación, ligada a los placeres de la mesa. Su nombre en francés *pourboire*, se acerca más a esa raíz etimológica.

En principio la propina puede existir sola, como única forma de retribución, si bien tal caso es excepcional y lo corriente es que figure como adición o complemento de la remuneración directa del patrono. En uno u otro caso, fue en su origen un acto voluntario, una expresión de satisfacción por el servicio rendido o una muestra de acatamiento a supuestas normas de etiqueta social.

A esa causa primigenia vinieron a añadirse otras que contribuyeron a generalizar su práctica: el ejemplo de los demás que nos mueve a no cometer una descortesía, el propósito de asegurar un buen servicio futuro, y sobre

todo el saber que para el recipiente la propina es un complemento de su módico salario.

Al dependiente o camarero se le miraba como un trabajador no calificado, cuya labor no entrañaba grandes esfuerzos ni requería conocimientos especiales, y por ello se le abonaba una modesta retribución. Lo que se le exigía era seriedad, buena presencia, saber comportarse y discreción. No se apreciaba suficientemente que los empleados en cafés o restaurantes están casi todo el tiempo de pie, atienden un servicio tan importante como el de la alimentación y trabajan a menudo horas extraordinarias y días de fiesta.

Se fue arraigando así una especie de discriminación profesional, que llevó a un gran sector del comercio a señalarse por el pago de salarios lesivos a los intereses del trabajador, y por la existencia de un tercero en apariencia dispuesto a abonar un suplemento para completar el pago de una remuneración adecuada. Los clientes nunca se organizaron para protestar del gravamen y los patronos del giro fueron así consumando una jugosa operación. Seguirían pagando salarios bajos e institucionalizando el pago de la propina.

Similar experiencia he podido comprobar, que existe en la operación de los 4.500 taxis que pertenecen a empresas concesionarias en el sur de la Florida. Los empleados como choferes perciben salarios tan bajos que dependen de las propinas y tienen que trabajar más de 12 horas para ganarse la vida (*Miami Herald*, 4 de enero de 2011).

El Derecho del Trabajo acogió así una suerte de círculo vicioso: al em-

pleado (camarero o chofer) se le abona una propina porque percibe un salario bajo, y es esa misma percepción la que sirve de pretexto para mantener en niveles precarios la remuneración a cargo del patrono.

3. Campo de aplicación

Por mucho tiempo la propina tuvo en la industria gastronómica su *habitat* natural. Su práctica se asociaba a la figura del camarero o mesero y sólo excepcionalmente se abonaba a otras personas o en otros sectores. Nunca encontró cabida en la manufactura, probablemente debido al trabajo impersonal del hombre con la máquina y a los mejores salarios que se pagan en la industria.

En años recientes el desarrollo del arte de la comida y la tendencia del hombre moderno a comer con frecuencia fuera de casa, han generado dos consecuencias importantes. La primera es la multiplicación del número de restaurantes y establecimientos similares. En Francia, por ejemplo, operan en la actualidad 139.000 restaurantes o bistros, incluyendo todos los que son clasificables en guías gastronómicas y directorios. En New York existen más de 20.000 restaurantes y en Bruselas, capital de la Unión Europea pero ciudad de sólo millón y medio de habitantes, se cuentan 6.000.

La segunda se relaciona con el crecimiento del personal empleado en los establecimientos de cierta categoría. El antiguo camarero o mesero, labora hoy en conjunción con otros trabajadores sin cuya colaboración no pudiera rendir el servicio. La propina se entrega en este caso a una persona pero

el recipiente está por acuerdo previo, uso social o razones de justicia, llamado a compartirla con otros. Esto suele ocurrir como se dijo, sobre todo en el giro de restaurantes de cierta categoría que poseen una tipología particular, pues, alrededor del camarero principal (*waiter* en inglés) que aconseja y toma las órdenes, están varios compañeros suyos que prestan servicios auxiliares y deberían también ser beneficiarios de la propina, a saber el ayudante de camarero encargado de preparar la mesa (*bus boy*), el portador de los platos (*food runner*), el botillero o servidor del vino (*sommelier*) y el personal de la cocina (cocineros, pinches y lavaplatos). Aparte se sitúan otros personajes que o bien cobran directamente sus propinas como son los cantineros o bien perciben salarios elevados como los jefes de comedor (*maitre d'hotel*) o los grandes *chefs*, que llegan a alcanzar fama y ganan fortunas, y las anfitrionas (*hostess*) que conducen al cliente al sitio adecuado.

El crecimiento del sector terciario y la economía de servicios, ha originado una expansión del ámbito de la propina. De la industria gastronómica pasó a la hotelería y a la turística donde ha adquirido particular relevancia. Alguna existencia ha logrado también en otros sectores, en los que también se prestan servicios de persona a persona.

Una actualización de los trabajadores que hoy acostumbran recibir propinas con mayor o menor regularidad debería incluir, al margen del sector gastronómico, a los que prestan servicios en peluquerías, salones de belle-

za y centros de cultura física, así como a los trabajadores que laboran como encargados de guardarropas, conserjes, porteros, choferes de taxi, guías de turismo, *croupiers* en casinos de juego, acomodadores en cines y teatros, mensajeros y repartidores a domicilio, cargadores o portadores en estaciones de trenes, aeropuertos o puertos, carteros y empleados de limpieza y seguridad en condominios.

La mayoría de estos posibles receptores de propina son trabajadores eventuales u ocasionales, y sus casos no presentan la misma importancia que los que trabajan en las cuatro áreas de uso intensivo de la propina: la industria gastronómica, la hotelera, la del turismo y la del transporte urbano por taxis. Estos cuatro tipos de empresas se caracterizan por incluir actividades de estrecha relación personal, por tener el mismo denominador común de pagar salarios básicos bajos (ínfimos dice Mascaro Nascimento) y tendencia a recabar propinas progresivamente altas. Tienen la viciosa costumbre de ir depredando el salario, al tiempo que favorecen el aumento de las propinas.

4. Regulación legal de América Latina

Los códigos de América Latina que se ocupan de la propina han seguido dos enfoques distintos; el de la especificación de las actividades donde se aplica la propina y el de referirse a ella de modo general.

En la República Dominicana y Ecuador, el Código del Trabajo especifica cuales son las empresas a las que se aplica la regulación de la propina:

los hoteles, restaurantes, cafés, barras y en general, en los establecimientos comerciales en que se expendan para su consumo en esos mismos lugares comidas o bebidas. Se siguió en estos países la fórmula establecida por la Ley Federal del Trabajo de México, si bien ésta que comienza aludiendo a tres sectores (hoteles, restaurantes y bares) añade al final “y establecimientos similares”.

Otros países, como Argentina, Guatemala y Perú, se refieren a la propina de modo general sin aludir al sector o sectores en que su práctica se halla más generalizada. En Venezuela, tanto el recargo en el servicio como las propinas voluntarias, se refieren a los que “por el uso o la costumbre reciben regularmente propinas”.

El problema de la enunciación de las actividades, es que siempre quedarían fuera otros centros de trabajo en los que aún siendo la propina menos arraigada puede, no obstante, existir en la práctica. ¿Dónde quedan en la fórmula taxativa los porteros, cargadores, mensajeros, taxistas y peluqueros que hoy día también reciben esa gratificación?

5. Las normas sobre propinas en los Estados Unidos

En los Estados Unidos, también hay leyes a nivel federal y estatal que se refieren a la propina, aunque de manera más bien tangencial. La preocupación básica de la Ley de Normas Equitativas de Trabajo (*Fair Labor Standards Act*), es evitar que se use el pretexto de la propina para eludir el abono de la integridad del salario mínimo. A ese efecto esa ley, que se ocu-

pa del comercio interestatal, ha procurado fijar el porcentaje tope que la propina pueda significar en el cómputo del mínimo. Al principio ese tope se fijó en el 30 por ciento, se elevó después al 40 y finalmente se estableció en el 50 por ciento. Para facilitar su cómputo, la FSL permite promediar su monto en un período razonable de tiempo. En la práctica la legislación federal tiene mayor relevancia en hoteles, turismo y cadenas de restaurantes.

La legislación estatal aplicable al comercio intraestatal difiere en algunos aspectos de la federal. En Arizona el salario mínimo es tres dólares menos para los que reciben propinas. En California, si al combinar el salario y la propina no se alcanza la suma necesaria para el pago mínimo estatal o federal, según sea el caso, el empleador tiene que completar el pago del mínimo correspondiente, que en algunos condados como San José y Beverly Hills es superior al mínimo federal de \$7.25. En Hawai, la propina no puede ser inferior a 50 centavos. Montana no permite que las propinas sean acreditadas al salario mínimo.

Cabe añadir que en casi todos los estados los empleados gastronómicos son empleados a tiempo parcial (lo que les excluye de ciertos beneficios marginales que es usual pagar a los de tiempo completo), y están expuestos a ser despedidos a discreción del patrono, a menos que el despido sea por motivos sindicales o por discriminación. Un número apreciable de empleados gastronómicos están afiliados al segundo sindicato

más grande del país, el *Service Employees International Union*.

6. Naturaleza jurídica

Discernir la naturaleza misma de la propina es objeto de discusión en la doctrina, y tiene importancia práctica sobre todo para los trabajadores. Tiende a prevalecer la idea de que forma parte del salario, pero hay autores que le niegan esa condición.

Mientras en Francia, por ejemplo, la propina es considerada por Javillier (1990) como suplemento del salario, en Portugal Bernardo Da Gama Lobo opina lo contrario (1987) y en España Montoya Melgar (1995) le atribuye un “remoto ánimo remunerador”.

Parecidas divergencias se advierten en América Latina. En Argentina se distinguen las propinas que revisitan el carácter de habituales las cuales forman parte del salario, y las puramente aleatorias que no lo son. En sus comentarios a la Ley del Contrato de Trabajo tanto Mántara (1981) como Foglia (1998), comprenden en el salario “la oportunidad de tener ganancias de un tercero”.

En Brasil hay autores que adoptan una posición ecléctica diciendo que la propina (*gorjeta* en portugués) no es parte del salario, pero sí lo es de la remuneración. Se argumenta al respecto que emanando de un tercero la propina, no puede asimilarse al salario que es una contraprestación a cargo del empleador; sí tiene en cambio un efecto remunerativo para el trabajador, que recibe su importe y aumenta su ingreso independientemente de su proveniencia (Bueno Magano, 1989).

En República Dominicana la propina no está incluida en el contenido del salario, pero Lupo Hernández Rueda (1985) piensa que cuando es la única retribución que recibe el trabajador debe ser considerada salario. En México, las propinas son parte del salario y De Buen con criterio civilista, sostiene que constituyen un caso de sustitución de deudor. En Perú, la legislación incluye en el salario las bonificaciones “y concesiones gratuitas que se paguen en dinero efectivo al trabajador”. En Venezuela, se asimilan al salario tanto el suplemento o recargo fijo, como las cantidades espontáneamente dadas por el cliente.

Las consideraciones anteriores suponen una operación de cómputo de la propina, que no siempre es fácil de hacer dada la índole eventual de su cuantificación. Es un cálculo que se hace complejo cuando se ofrecen al cliente varias opciones, según el juicio que tenga sobre la calidad del servicio. En los Estados Unidos como se vio, se ha tratado de solucionar pragmáticamente el problema, estableciéndose que al empleado hay que pagarle en todo caso una base de \$3.63 por hora de servicio y sólo por encima de ese mínimo, pueden computarse las propinas. En Venezuela en cambio, la proporción que forma parte del salario se determina de acuerdo con lo pactado o con el uso.

Otros autores sostienen que no es la propina en sí, sino el proporcionar la posibilidad de su percepción, lo que constituye la contraprestación de la empresa.

La determinación que se haga sobre si la propina forma o no parte del salario, repercute en el cálculo de la indemnización que corresponda pagar al empleado en caso de despido, así como en las contribuciones de seguridad social y fuera del campo laboral, en los impuestos que deba abonar el trabajador. De modo inmediato significa que siendo una remuneración complementaria perteneciente al trabajador, no le es permitido al empleador reservarse parte de ella ni tener participación alguna en su distribución. Sin embargo, esta norma se infringe en muchos casinos de juego con la propina que se da a los *croupiers*.

La asimilación de la propina al salario, entraña el problema de discernir si son extensivos a la propina los privilegios y protecciones que son propios del salario. ¿Intangibles e invariables las propinas cuya mera existencia es incierta? ¿Inembargables las propinas de tan variable estimación? La irrenunciabilidad sería por su parte aplicable sólo a la posibilidad de su percepción, cuando ello se hubiere pactado en el contrato de trabajo.

7. La gran mutación

Por mucho tiempo la propina fue considerada como una donación liberal del cliente, es decir, que tenía un carácter estrictamente voluntario. Ni el establecimiento en cuestión ni el empleado recipiente, tenían derecho a quejarse si el cliente no añadía un suplemento al precio del consumo o del servicio prestado.

El proceso de conversión de la gratificación en práctica cuasi obligatoria o de pago automático, se está llevando a cabo en los países desarrollados al amparo de dos términos engañosos o aparentemente inocuos: la palabra *gratuity* añadida a la cuenta en Norteamérica, y la frase *service compris* nacida en Francia y extendida hoy a casi todos los miembros de la Unión Europea.

En América Latina fueron los códigos los que al disponer que la propina forma parte del salario, le imprimieron reconocimiento e indirectamente auspiciaron su práctica. Todavía hay muchos países que mantienen su carácter voluntario, pero la tendencia hacia su virtual obligatoriedad es patente en otros. Ese carácter semicom-pulsivo es visible en la industria de los cruceros turísticos, donde se aplican sumas especialmente elevadas para aumentar el monto precario de los salarios.

Los legisladores que adaptaron los códigos creían que al regular la propina le hacían un favor a la clase trabajadora, cuando en realidad esa consagración sirvió para institucionalizar una práctica, que fortalecía la inclinación de ciertos empleadores de pagar salarios irrisorios. En el sur de la Florida, alrededor del 85 por ciento de los restaurantes encuestados pagan salarios básicos muy inferiores a los \$ 7.25 la hora, que marca el salario mínimo federal.

De la transformación cualitativa se pasó al aumento cuantitativo. Cuando los primeros Códigos del Trabajo se ocuparon de ella lo hicieron fijándola en un 10 por ciento (es el caso de Ecua-

dor y República Dominicana). Tres o cuatro decenios después su importe se elevó en casi todas partes al 15 por ciento, y de esa estimación se está pasando en muchos establecimientos de países desarrollados a un 20 por ciento. En los Estados Unidos el promedio nacional de las propinas ascendió en 2009 al 19.1 por ciento, pero en los restaurantes del sur de la Florida alcanzó un 20-21 por ciento.

En la actualidad, son muchos los restaurantes de ese país que incluyen en la cuenta una escala de propinas que llega hasta el 25 por ciento. De tener pues una significación suplementaria o periférica, la propina está pasando a ser parte importante y hasta principal, del ingreso del trabajador del sector gastronómico.

Los sindicatos del sector gastronómico de Estados Unidos se están movilizand o para demandar un 20 ó 25 por ciento de recargo automático, dependiendo del tamaño del restaurante (*Miami Herald*, 2006). Algunas encuestas de opinión pública hechas en E.U., muestran que la gran mayoría de los clientes piensan que el recargo del 15 por ciento es ya suficiente, pero hay un grupo de presión (Fair Tip org.) que aboga por la generalización del 20 por ciento automático.

Desde luego que el tamaño de la propina, puede experimentar fluctuaciones según la situación económica que prevalezca en el país. Sin embargo, una encuesta hecha por Zagat cubriendo 1057 restaurantes del sur de la Florida, reveló que el 91 por ciento de los clientes seguían pagando el mismo porcentaje de propinas no obstante la recesión, cosa que muestra el

fuerte arraigo de la propina en Estados Unidos (*Miami Herald*, 2006).

Varios países ya han procedido a establecer frenos a los aumentos del monto de la propina. En Brasil, por ejemplo, no pueden ser aprovechadas por el empleador para complementar el salario mínimo. En otros países se prohíbe la utilización de la propina, como medio de afectar el carácter alimenticio del salario.

Que tales aumentos se están haciendo en varios países a expensas del salario básico se hace patente en la práctica. Algunos restaurantes publican anuncios ofreciendo oportunidades de empleo no basadas en buenos salarios, sino en la posibilidad de percibir elevadas propinas. En mis averiguaciones sobre la propina, he podido constatar que en la mayoría de los restaurantes del sur de la Florida, la propina representa el 80 ó 90 por ciento del ingreso del trabajador.

Es cierto que algunos trabajadores de los establecimientos más prósperos pueden llegar a percibir sumas elevadas, pero ciertamente, ese no es el caso común de todos los restaurantes, ni tampoco por supuesto de las tabernas, cafetines o fondas.

En defensa del recargo automático del servicio en la factura, se ha dicho que responde al propósito de eliminar la creencia de que la propina confunde al que la da y rebaja al que la recibe. El recargo explícito o tácito despersonaliza la propina y elimina su carácter aleatorio, al tiempo que la transforma en ley y se hace obligatoria.

Es cierto que el suplemento automático puede beneficiar a un universo

más amplio del personal, aún a aquellos que no se relacionan directamente con el cliente, pero es ese efecto mismo el que contradice su naturaleza originaria de pago *intuito persona*.

Una consecuencia no anticipada del propósito de sustituir la propina por el recargo, es que en muchos casos coexisten los dos, es decir se impone el recargo del *service compris* y el cliente añade la donación voluntaria de una cierta cantidad, que lo identifica como cliente especialmente agradecido a los ojos del empleado. El resultado corrobora la observación de que la propina además de favorecer directamente al empleado e indirectamente al empleador, está causando un daño creciente al consumidor que es muchas veces también un trabajador.

La obligatoriedad se extiende en algunos códigos directamente al empleador. El Código de la República Dominicana, por ejemplo, establece que es obligatorio para el empleador agregar un diez por ciento por concepto de propina en las notas o cuentas de los clientes, o de otro modo que satisfaga dicha percepción, a fin de ser distribuido íntegramente entre los trabajadores que han prestado un servicio. Se produce así la paradoja de ser la propina “un regalo impuesto por la ley”.

8. Distribución

Aunque se supone que la propina se entrega personalmente al trabajador, ello no quiere decir que en todos los casos pueda disponer libremente de ese importe. Tratándose de establecimientos que emplean un personal numeroso, es corriente que el receptor de ella deposite su importe en

un fondo común integrado por todas las propinas percibidas en la unidad de servicios de que se trate. El fondo común sirve para que todos participen en una repartición equitativa y evitar la incongruencia que resultaría de los turnos en el servicio, esto es, que sea un empleado el que sirva al cliente y otro el que le cobre.

El empleado debería en todo caso tener el derecho a verificar, si la asignación hecha a su favor corresponde a la proporción previamente establecida. El cómputo de su importe final normalmente se hace con relación al precio total del consumo, incluyendo el impuesto que corresponda.

Cualquiera que sea el *modus operandi*, el manejo del fondo plantea problemas de distribución. ¿Se debería ese dinero distribuir entre todos los relacionados con la prestación del servicio, es decir incluyendo también al personal de cocina o solamente entre los que tienen trato directo con los clientes y recibieron personalmente las propinas? En nuestras pesquisas hemos encontrado ejemplos de una y otra modalidad, si bien tiende a predominar la segunda modalidad, con el argumento de que los cocineros y sus pinches reciben salarios comparativamente superiores. Sin embargo, dicho enfoque deja fuera al lavaplatos sin duda el más necesitado de todos.

Suponiendo que sea sólo el personal de servicio al cliente el que se beneficie con la propina, la distribución puede hacerse a partes iguales entre todos (camareros, ayudantes, botilleros y despachadores), o siguiendo un sistema de grados o puntos diferentes

para cada grupo que se hubiere establecido por los propios interesados, por convenio colectivo o por la administración.

En Colombia existe la costumbre de asignar un 70% del fondo acumulado de las propinas a los meseros, y un 30% al personal de la cocina (cocineros, pinches y lavaplatos). En algunos restaurantes se tiene en cuenta la antigüedad de los empleados al momento de la repartición final. En otros se toma en cuenta el cuidado que se tenga en evitar daños, la cooperación con otros empleados, la puntualidad y por supuesto el grado de satisfacción expresado por el cliente.

Observaciones finales

La tendencia a imprimirle un carácter cuasiobligatorio y progresivo a la propina, ocasiona ciertos perjuicios y contrasentidos. En una época en que no sólo los ricos sino mucha gente de clase media y aun de los estratos bajos tienen necesidad de comer fuera de su casa, el aumento de valor de las propinas está comenzando a gravitar sobre el costo de la vida. Al ciudadano de a pie, simple consumidor, le ha caído la virtual obligación de abonar un sobreprecio con respecto a un artículo de primera necesidad, la comida, que antes hacía en su casa y ahora por razones de trabajo, se ve forzado a acudir al restaurante más cercano. También el profesional u hombre de negocios que tiene necesidad de invitar a comer a clientes o colegas, comprueba un aumento sensible de su presupuesto de gastos. Lo que nació para beneficiar a un grupo específico de trabaja-

dores está hoy perjudicando a un universo mucho mayor.

¿Benefició realmente la propina a ese grupo menor en cuyo favor fue instituido el pagar propinas? Una simple pesquisa muestra que en ese sector, sobre todo en la gastronomía, se siguen pagando salarios bajos, tan bajos que no cubren siquiera el mínimo vital. En América Latina los Códigos consagraron la propina, pero se olvidaron de prohibir que ella sirva de excusa para explotar al personal. El enfoque seguido por la mayoría de ellos fue deficiente o erróneo y necesita ser revisado. Parece oportuno rodearla de condicionantes y limitaciones que le impidan ser un obstáculo a la percep-

ción de salarios decentes en los sectores interesados. Una fórmula sencilla ha sido ya prevista en algunos Códigos (Brasil y Panamá), que al referirse en general a los suplementos, dispone que sólo pueden pactarse por encima de los mínimos.

La propina es, en conclusión, una de las pocas disposiciones de los Códigos (y del Derecho del Trabajo en general) que es de beneficio económico directo para los empleadores. Su existencia alivia al empleador de la obligación de pagar un salario justo a sus empleados, y repercute en perjuicio de la masa inerte del público consumidor de la que hoy forman parte muchos trabajadores.