

Las Propinas en la Hostelería Española

Guía Definitiva de Gestión Legal, Fiscal y Laboral

*Manual de navegación para empresarios y trabajadores:
del 'agujero gris' legislativo a la seguridad jurídica.*

El Tablero de Juego: Tres Dimensiones Simultáneas

"La propina en España **no es obligatoria por ley**, pero su gestión no es un terreno sin ley."



Naturaleza (Civil/Laboral)

Liberalidad del cliente.
Voluntaria y externa al
empresario. No es salario base,
pero sí un derecho adquirido
si se consolida.



Tributación (Fiscal)

Rendimiento del Trabajo.
Para Hacienda, es ingreso
sujeto a IRPF.
No hay "dinero gratis".



Operativa (Usos y Costumbres)

Pacto de Reparto.
Regulado por **convenios**
provinciales o acuerdos
internos.
El '**Tronco**' o el '**Bote**'.

La Gran Pregunta: ¿Se pueden prohibir las propinas en mi negocio?



NO de forma unilateral (Si ya existe una práctica consolidada)

Evidencia: Sentencia del Tribunal Supremo 635/2021 (Caso Serunión).

Concepto Clave: Condición Más Beneficiosa. La tolerancia empresarial continuada convierte la propina en un derecho adquirido.

La Propiedad del Dinero: Mitos y Líneas Rojas

MITO



El dueño puede usar el bote para pagar copas rotas, “simpas” de clientes o errores de caja.

REALIDAD



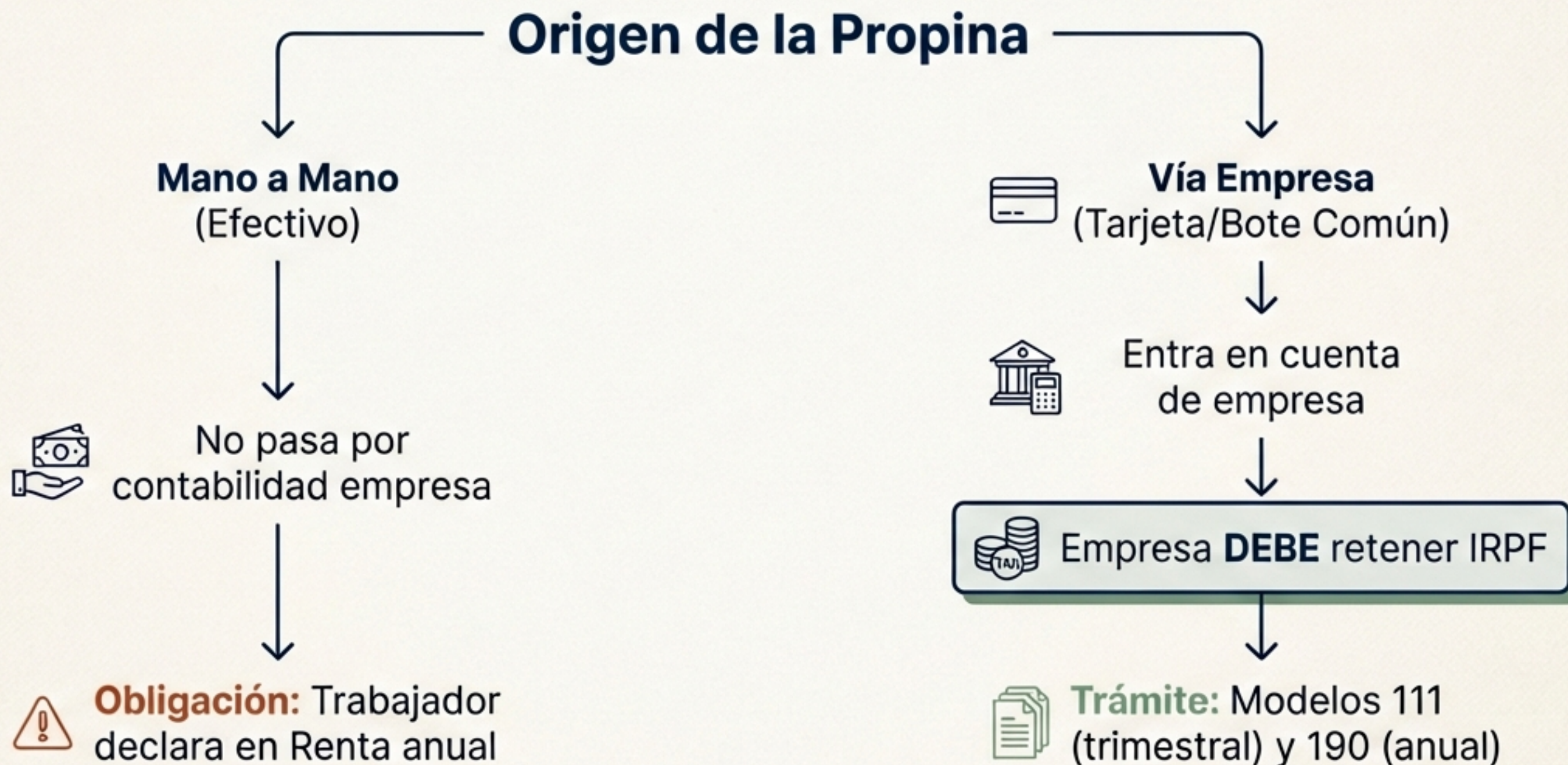
ILEGAL. Las propinas pertenecen a los trabajadores. El empresario es un mero intermediario (depositario).

Base Legal: Estatuto de los Trabajadores (Art. 58.3). Prohibición de “multas de haber”.

Riesgo: Apropiación indebida y sanciones de la Inspección de Trabajo.

El Laberinto Fiscal: El Flujo del Dinero y el IRPF

Principio: Fiscalmente, la propina SIEMPRE es Rendimiento del Trabajo (Art. 17 Ley IRPF)



La Contabilidad: ¿Cómo registrar las propinas en la empresa?



1. Cobro de la Propina

Empresa recibe el dinero (TPV/Caja)



2. Registro Contable (Pasivo)

Se registra como deuda con el personal.

DEBE: (572) Bancos
HABER: (465) Propinas pendientes



3. Pago a los Trabajadores

Se abona y se cancela la deuda.

DEBE: (465) Propinas pendientes
HABER: (572) Bancos



Principio Fundamental: La empresa es un mero depositario. El dinero no es un ingreso propio, sino que pertenece a los trabajadores.



Cuenta Contable: Se utiliza una cuenta de pasivo, la (465) *Remuneraciones pendientes de pago*, para reflejar la deuda con la plantilla. Se recomienda subcuenta específica.



No es Gasto ni Ingreso: La entrada y salida de este dinero no afecta a la cuenta de resultados de la empresa.

Seguridad Social: ¿Cotizan las propinas?



Regla General: NO COTIZAN

Al ser donación de un tercero y no del empresario, no forman parte de la base de cotización.



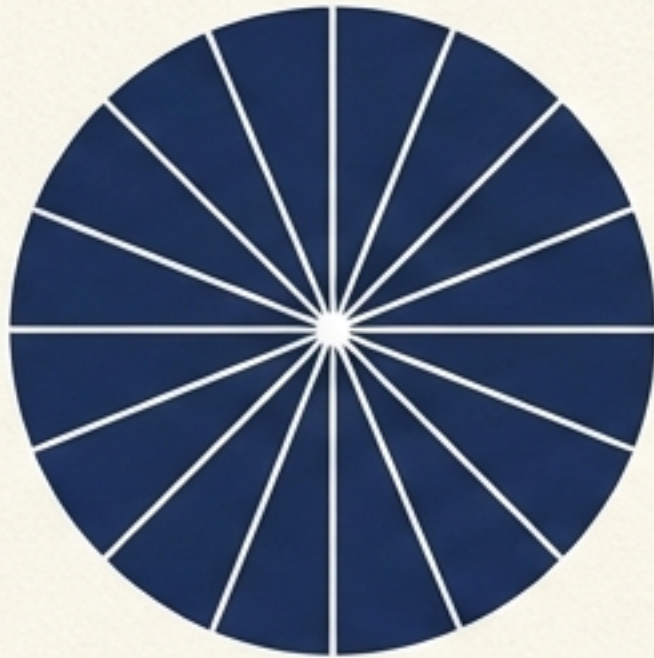
La Excepción: SÍ COTIZAN

Si el Convenio Colectivo establece un sistema de "Tronco" que garantice mínimos o se integra como complemento estructural.

Importante: Las propinas nunca pueden usarse para completar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

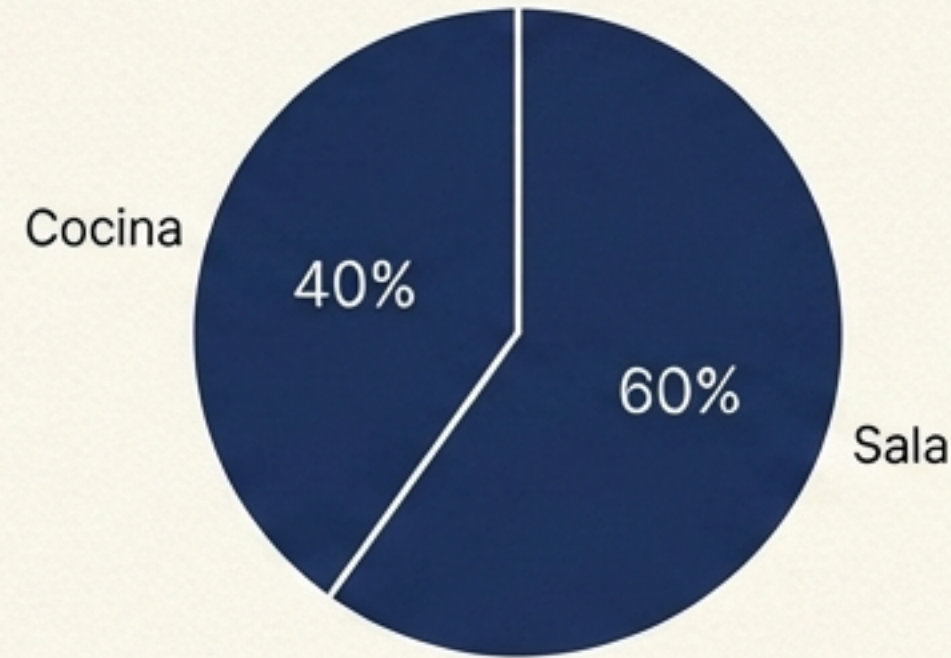
Modelos de Reparto: ¿Cómo dividir el bote?

1. El Pool (Bote Común)



Bolsa única. Reparto equitativo por horas trabajadas. Fomenta el trabajo en equipo.

2. Porcentajes Fijos



Ejemplo: 60% Sala / 40% Cocina.
División por departamentos.

3. Sistema de Tronco



Reparto por puntos o coeficientes según categoría profesional.

Deep Dive: El Sistema de “Tronco”

El modelo profesionalizado de casinos y hoteles de lujo.



Autor: Guillermo López

La Batalla Eterna: Sala vs. Cocina



Jurisprudencia (TSJ País Vasco):

Sugiere que el reparto debe ser inclusivo entre todos los que participan en la experiencia del cliente.

¿La propina es por la comida o por el servicio?

La respuesta es: AMBOS.

❗ Excluir a compañeros (cocina, limpieza) puede considerarse discriminatorio si no hay pacto objetivo.

✅ **Best Practice:** Reparto equitativo o ponderado entre todo el equipo.

La Propina Digital y la Reputación (2.0)



Contexto: El agradecimiento en forma de reseña (Google, TripAdvisor).

Valor: No paga facturas, pero construye marca y atrae futuros clientes.

Tendencia: Apps que permiten dejar propina digital nominativa a empleados.

-
- ✓ **Estrategia:** Incentivar al equipo para conseguir menciones en reseñas positivas como parte de la evaluación de desempeño.

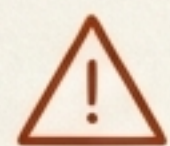
Riesgos de Compliance para la Empresa



Nulidad de decisiones unilaterales (prohibir propinas) -> Conflictos colectivos.



Sanciones de Hacienda por no practicar retenciones de IRPF en propinas gestionadas.



Actas de liquidación si se encubren salarios reales bajo el concepto de propinas.



Apropiación indebida si el dueño retiene el dinero para cubrir gastos.



- 1. No prohibir unilateralmente. (Evitar modificación sustancial Art. 41 ET).**
- 2. Manos fuera de la caja. (Nunca usar propinas para gastos o roturas).**
- 3. Trazabilidad Fiscal. (Si pasa por TPV -> A la Nómina con IRPF).**
- 4. Pacto Escrito. (Definir sistema de reparto con la plantilla).**
- 5. Consulta Legal. (Revisar el Convenio Colectivo Provincial).**

Preguntas Frecuentes (FAQ Rápido)

PREGUNTA	RESPUESTA
¿Puedo prohibirlas?	NO , si es costumbre consolidada.
¿Son parte del salario?	NO (Laboral) / SÍ (Fiscal).
¿Cuentan para despido?	NO (generalmente).
¿Pagan impuestos?	SÍ (IRPF siempre).
¿Cotizan a la S.S.?	NO (salvo sistema Tronco).

Fuentes y Marco Legal



Legislación:

Estatuto de los Trabajadores (Arts. 26, 41, 58.3), Ley del IRPF (Art. 17).



Jurisprudencia

Clave: Tribunal Supremo (Sentencia 635/2021), TSJ País Vasco.



Consultas:

Dirección General de Tributos (V3095-17).

Nota: Esta guía es informativa y divulgativa. Para casos específicos, consulte con su asesoría laboral y fiscal.

Autor: Guillermo López