



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTAMENES E
INFORMES EN DERECHO
S/K (2190) 2016

5212

ORD.:

MAT.:

1) La propina no constituye remuneración de los dependientes que la perciben, razón por la cual no es imponible ni debe ser considerada para la determinación de la base de cálculo de indemnizaciones.

2) El empleador tiene prohibido disponer de las sumas de dinero correspondientes a propina, debiendo entregarlas al trabajador propietario de las mismas.

ANT.:

Presentación a través de correo electrónico de fecha 22.09.2016, de Consejo Directivo Nacional C.G.T. CHILE.

SANTIAGO,

21 OCT 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL

CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES C.G.T. CHILE

cgt.chile@gmail.com

DIECIOCHO #45, PISO A, SANTIAGO.

Por medio de la presentación del antecedente, Uds. han solicitado pronunciamiento de este Servicio respecto a que la propina sea considerada en la base de cálculo de la indemnización, cuanto aquella sea administrada por el empleador en vez de los trabajadores.

Fundamentan su presentación, acompañando un documento adjunto, consistente en una liquidación de remuneraciones en la cual se observa que en los haberes no imponibles se incluye el ítem "propina", arguyendo, por consiguiente, que es la empresa quien administra la propina y la distribuye entre los trabajadores, pagándose junto con la remuneración e incluyéndose en la liquidación.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En primer lugar, resulta pertinente definir la naturaleza jurídica de la propina, a fin de determinar si esta puede ser catalogada como componente del concepto de "última remuneración" dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo.

Para estos efectos, resulta pertinente precisar que este Servicio, a través de Dictamen N° 4398/170 de 27.09.2004, concluyó que "considerando que la propina no es una cantidad de dinero que los trabajadores reciban directamente del empleador, sino, según ya se expresó, del cliente, es del caso concluir, en opinión de la

suscrita, que no resulta jurídicamente procedente incluirla para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio que deben percibir los trabajadores al término de la respectiva relación laboral.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la propina no constituye remuneración de los dependientes que la perciben, razón por la cual no es imponible ni debe ser considerada para la determinación de la remuneración íntegra que debe percibir el dependiente durante su feriado legal.”

En este mismo sentido, el artículo 64 inciso 2° del Código del Trabajo, recientemente modificado por la Ley N° 20.918, expresamente señala que “Los trabajadores tendrán derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas entreguen los clientes de dichos establecimientos”, reafirmando que la propina no es de aquellos haberes que pueden considerarse dentro de los estipendios que constituyen la base de cálculo para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, por provenir directamente del cliente del lugar en que los trabajadores prestan servicios.

En segundo lugar, es menester determinar quién puede distribuir las sumas de dinero, pagadas por los clientes, a través de dinero efectivo o por otros medios de pago establecidos por el empleador.

Al respecto, el citado artículo 64 señala expresamente que, refiriéndose a las propinas:

“El empleador no podrá disponer de ellas, deberá entregarlas íntegramente a los trabajadores y no podrá efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre las mismas. Tampoco podrá distribuir las propinas, facultad que sólo recae en los trabajadores que las reciben del cliente, las que se entenderán de su propiedad.”

Por consiguiente, el empleador que distribuye y, por ende, dispone de las sumas de dinero correspondientes a propina, sin existir una manifestación de voluntad por parte de los trabajadores propietarios de esas sumas de dinero que lo autorice a distribuir de alguna determinada manera, incurre en una infracción a la ley laboral en comento, pues, le está prohibido disponer como distribuir dichas sumas, por expreso mandato de la ley, debiendo, por tanto, perseguirse su responsabilidad por estos hechos y ser sancionado en virtud del artículo 506 del Código del Trabajo, en caso de ser pertinente.

Confirma lo anterior, la doctrina de este Servicio contenida en el Dictamen N° 4247/73 de 12.08.2016, el cual establece que:

“Como consecuencia de lo anterior, el empleador está impedido de incurrir en cualquiera de las siguientes conductas:

- 1) Disponer de los montos percibidos por concepto de propinas.*
- 2) Efectuar descuentos de cualquier naturaleza.*
- 3) Distribuir los montos que los clientes han pagado en carácter de propina.”*

Con todo, en la especie, resulta necesario recordar que el empleador, dispone de distintas oportunidades para dar cumplimiento a la obligación de entrega de las sumas correspondientes a propina, en virtud de la forma de pago de la misma por parte del cliente. Al respecto los incisos 2°, 3° y 4° del artículo 64 preceptúan:

“Los trabajadores tendrán derecho a percibir todas aquellas sumas que por concepto de propinas entreguen los clientes de dichos establecimientos, sea en forma directa y en dinero en efectivo al trabajador, como también a través de los medios de pago aceptados por el empleador, tales como tarjetas de crédito, de débito, cheques u otros títulos de crédito. El empleador no podrá disponer de ellas, deberá entregarlas íntegramente a los trabajadores y no podrá efectuar descuentos de ninguna naturaleza sobre las mismas. Tampoco podrá distribuir las propinas, facultad que sólo recae en los trabajadores que las reciben del cliente, las que se entenderán de su propiedad.

Tratándose de pagos con tarjetas de crédito u otros títulos de crédito, el empleador deberá liquidar y enterar dichas sumas en la fecha en que acuerde con sus trabajadores, plazo que no podrá exceder de siete días hábiles desde que se recibieron del cliente. En estos casos, el empleador deberá entregar al trabajador copia del

vale o comprobante en que conste la cantidad total pagada y el valor del servicio o producto adquirido. Tratándose de eventos especiales organizados por el empleador y que sean pagados con posterioridad a su celebración, este plazo se extenderá hasta la fecha de pago de la respectiva factura, cuando la propina esté incorporada a ella.

Si las propinas no son pagadas en efectivo, los plazos contenidos en el inciso anterior podrán extenderse excepcionalmente cuando, producto del aislamiento geográfico de la zona en que se encuentre el establecimiento, unido ello a la falta de medios electrónicos de pago, no sea posible entregar las propinas en el tiempo establecido.”

Lo anterior, adquiere importancia respecto de la forma y el momento en que el empleador debe comprobar el cumplimiento de su obligación de entrega de las sumas de dinero correspondientes a propina. En este sentido, el inciso 3° de la referida norma señala: “En estos casos, el empleador deberá entregar al trabajador copia del vale o comprobante en que conste la cantidad total pagada y el valor del servicio o producto adquirido.”

Por tanto, es pertinente señalar que, incluir en la liquidación de remuneraciones las sumas de dinero pagadas por concepto de propina, según consta en el documento que se acompaña a vuestra presentación, como forma de comprobación del cumplimiento de la obligación del empleador, no cumple con el estándar requerido por la norma legal, pues no es posible determinar -a través del sistema utilizado de “individualización del concepto de pago” más “monto a pagar- el valor del servicio o producto adquirido por el cliente, el total pagado, ni menos si esta se realizó en la oportunidad correspondiente, según sea el medio de pago utilizado.

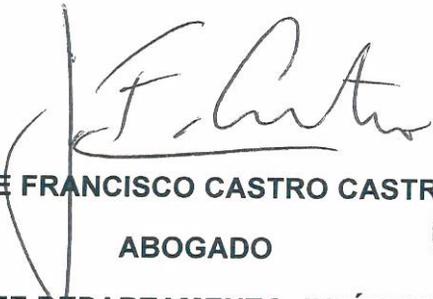
En conclusión:

1) La propina no constituye remuneración de los dependientes que la perciben, razón por la cual no es imponible ni debe ser considerada para la determinación de la base de cálculo de indemnizaciones; y

2) El empleador tiene prohibido disponer de las sumas de dinero correspondientes a propina, debiendo entregarlas al trabajador propietario de las mismas, pues en caso de disponer de dichas sumas de dinero incurre en una infracción a lo dispuesto en el artículo 64 inciso 2° del Código del Trabajo.

Es todo cuanto puedo informar.

Saluda atentamente a Ud.


JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/NBS

Distribución:

- Jurídico – Partes - Control