

Sobre propinas y salario

Ma. Del Rocío Carro H.

ABOGADA

Gabriel Espinoza C.

ABOGADO

Nos referimos al tema de las propinas y el salario de los trabajadores gastronómicos del sector hotelero y de restaurantes.

Ministerio de Trabajo, cámaras empresariales, representantes de trabajadores y órganos jurisdiccionales (incluido nuestro Tribunal

su participación en este embrollo, en el que las decisiones judiciales parecían hasta el momento ser la última palabra sobre la Ley de Creación del Derecho de Propina a Trabajadores de Restaurantes el 3 de febrero del año 1972, su Reglamento el 3 de noviembre de 1972, así como con su reforma mediante la Ley N° 5635 de 9 de diciembre de 1974.

Sin embargo, dado el más reciente criterio (DAJ-D-233-2012) dimanado de la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS, y la ya pública voluntad patronal de despedir con responsabilidad patronal a sus sa-

vos esquemas salariales, la discusión ha tomado fuerza una vez más.

La redacción del criterio DAJ-D-233-2012, el cual es una adición y aclaración de un criterio de mayor antigüedad (DAJ-AE-162-11) deja clara la posición de esa cartera, contraria a lo señalado por la Salas Segunda y Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Ambos criterios deben ser recibidos con cautela, ya que la discrepancia entre ministerio y tribunales, distinto a lo que se podría inferir de publicaciones en distintos medios de comunicación, no modifica la letra de la ley, no altera lo señalado por ambas Salas y no supone que la liquidación y recontratación sea el mejor camino a tomar.

La decisión de liquidar y recontratar no debe ser tomada a la ligera. Una decisión de esta magnitud

los de las circunstancias económicas que rodean por un lado a la empresa y por el otro a sus trabajadores, y con mayor importancia atender a las líneas jurisprudenciales que han dictado nuestros órganos máximos judiciales.

No hay duda que la existencia de una crisis económica tiene efectos trágicos sobre nuestras empresas y sobre el empleo.

Sin embargo, crisis o no, las decisiones empresariales que versan sobre los trabajadores tienen un matiz distinto, por lo que se ven ciertamente limitadas por el Derecho del Trabajo. Una decisión apresurada buscando disminuir costos empresariales puede resultarle al empleador más oneroso que el mantenimiento de las condiciones actuales.

Las empresas deben valorar también que una decisión de esta

La decisión de liquidar y recontratar no debe ser tomada a la ligera

mente la estabilidad económica de personas y sus familias, no solo a corto y mediano plazo según el ingreso salarial del que dependen, sino también a futuro, ante la disminución de las cuotas de seguridad social.

Consideramos de importancia que cualquier actuación patronal basada en estos criterios sea estudiada por su respectivo asesor legal, y recomendamos tener presente la actual interpretación de los tribunales de trabajo sobre el tema de la propina, ya que serán los mismos los que finalmente resuelvan cualquier controversia que se genere al