

**EVALUACIÓN DEL MERCADO LABORAL DEL GREMIO DE SALONEROS ANTE
LOS POSIBLES EFECTOS DE LA INCLUSIÓN DEL 10% DE SERVICIO EN SU
SALARIO**

Fabián Herrera Jara

RESUMEN

La ley de propinas 4649 de 1972 estableció el impuesto de servicio o 10% a favor del personal de servicio (saloneros) del sector gastronómico. Este monto por 40 años no formó parte del salario hasta que en el año 2002 la Sala Segunda fallo otorgándole carácter salarial. Ante ello, se presentaron acciones de inconstitucionalidad no resueltas a la fecha. De resolverse en contra los costos operativos podrían volverse insostenibles para el sector provocando despidos masivos de saloneros y cierre de locales. Con el propósito de identificar los efectos de tal medida en el mercado laboral del salonero se condujo la presente investigación encuestando a propietarios y/o gerentes del sector. Efectivamente se comprobó el efecto negativo en el mercado laboral del salonero. Los encuestados prevén recortes en planillas hasta en un 31%, cerca del 83% considera el despido como necesario, asimismo casi el 28% no repondría vacantes y utilizaría en mayor medida el contrato de trabajo temporal. En cuanto al clima de negocios bajo este escenario el 47% lo vislumbra regular, mientras que un 26% lo prevé malo dado los altos costos, poca utilidad y presión institucional. Entre las alternativas consideradas, el despido y recontractación sin salario (74%) y el no pago de salario base (84%) serían de las principales medidas de contingencia.

Palabras Clave: Propina, salonero, gastronómico, restaurantes, salario.

ABSTRACT

Law 4649 of 1972 imposed a 10% tipping fee, mostly known as a service tax rate in favor of restaurant service staff in the gastronomic sector. For thirty years the income collected, hadn't been considered as a salary component until 2002 when the Supreme Court confirmed the tipping fee as a salary increase. In view of the seriousness of the situation a number of unconstitutional actions have been presented although, these actions have not been resolved to this date. If both are rejected the restaurant's operating costs would turn unsustainable, triggering a mass dismissal of waiters (esses) and forcing businesses to shut down. Current research has been conducted in order to evaluate the likely effects of this measure through surveying restaurant managers and owners. In fact it has been confirmed that at least 83% of those polled will consider firing service staff, reducing 31% of the payroll. Furthermore 28% would refuse to replace job vacancies and would make larger use of seasonal term contracts. Also, if the service tax rate is imposed it would conform part of the salary structure, 47% foresee a mediocre business climate and, 26% foresee an even worse situation than that because of high social security costs and lack of employers incentive, very low-profit and institutional pressure. Alternatives considered for keeping operating costs low are, firing and rehiring without salary (commission employment) (74%), and the nonpayment of base salary, are some of the main contingency measures.

Key words: Tipping fee, Waiter (tress), gastronomic, restaurant, salary.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el año 2010, la Sala Constitucional ratificó un fallo de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia indicando que tanto el 10% de impuesto de servicio así como las propinas voluntarias brindadas por los clientes de los restaurantes debían considerarse un componente más del salario del personal de servicio, de forma tal que los costos sociales debían ser sobrellevados por los dueños de restaurante.

Ante tal hecho, primero la Unión de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) y posteriormente la Cámara Costarricense de Hoteles (CCH) han presentado acciones de inconstitucionalidad contra tal medida que aun no han sido resueltas, manteniendo en vilo no solo a los gerentes, propietarios de restaurantes y afines sino también a los mismos saloneros que temen despidos masivos y cierre de locales por el aumento en los costos operativos de la actividad. Investigaciones llevadas a cabo por la Cámara Nacional de Restaurantes y Afines CACORE, han determinado que cerca de 15 mil empleos entre directos e indirectos, así como cerca de 3000 negocios ven amenazada su sobrevivencia.

El fin de la presente investigación es evaluar de manera directa mediante entrevista y encuesta las posibles consecuencias que generaría en el mercado laboral del gremio de saloneros, la inclusión del “10%” en su salario; de acabar rechazadas las acciones de inconstitucionalidad presentadas por las cámaras empresariales durante 2010 y 2011.

ULACIT

JUSTIFICACIÓN

En el año de 1972, la Ley 4946 de “Creación de Derecho de Propina a Trabajadores de Restaurante” estableció un impuesto de 10% sobre el valor de consumo a favor de los servidores de restaurantes. Durante 40 años el monto por este concepto ha sido entregado a los saloneros en su totalidad sin rebajo o retención de ningún tipo.

En marzo de 2010 la Sala Constitucional ratifica un fallo de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en el cual se le da carácter salarial al impuesto de servicio y la propina. Ante esta interpretación de la Sala, el patrono se ve en la obligación de cubrir las cargas de ley por el “10%” y propinas, que genere un salonerero por su servicio, es decir cargas sociales por casi el 10% de sus ingresos brutos.

A mediados de 2011, tanto la UCCAEP como la CCH presentaron acciones de inconstitucionalidad (posteriormente convenidas en una sola) contra tal pronunciamiento.

UCCAEP en su acción argumenta que la interpretación salarial de la propina por parte de la Sala Segunda es inconstitucional por ir en contra de la definición de la OIT acerca del concepto de salario y de propina a la cual Costa Rica esta adherida y por tanto sujeta por convenio internacional Además aducen que la interpretación autentica (ya que reconocen la existencia de duda de la intencionalidad legislativa al aprobar el proyecto de ley de 1972 y reforma de 1974) que hace la Sala en su fallo representa una extralimitación legal, por ser la asamblea legislativa la única con poder constitucional para hacerlo.

ULACIT

Por su parte la acción de la CCH, reviste la inconstitucionalidad del fallo de la Sala aduciendo viola los principios de Reserva de Ley y Capacidad Economía desde la perspectiva tributaria.

De resolverse en contra, el incremento en los costos operativos del sector seria inmediato y se prevé el cese de miles de saloneros, cierre de restaurantes y pérdida de competitividad del sector gastronómico y turístico en general.

En esta investigación, abordamos a gerentes y propietarios de restaurantes para conocer como se proyectan financieramente ante este panorama y evaluar posibles variaciones en el nivel de contratación de saloneros.

OBJETIVO GENERAL

Evaluar el efecto que tendría el carácter salarial del impuesto de servicio (10%) en el mercado laboral del salonero.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar posibles variaciones en el número de plazas disponibles para saloneros en los restaurantes.
2. Determinar la percepción de contratación futura de saloneros en los restaurantes.
3. Identificar posibles alternativas de servicio ante el aumento de los costos operativos en los restaurantes.

MARCO TEÓRICO

Operación gastronómica: El servicio.

Profesionales de la gastronomía (Castro, 2012), definen el tipo de servicio por su grado de formalidad. Existen tres sistemas básicos formal, informal y autoservicio.

1. Servicio formal: el servicio formal se caracteriza por un alto nivel de desempeño y es común en los restaurantes de alta categoría. El personal es profesional, especializado y altamente capacitado. El servicio se rige por prácticas y herramientas administrativas de alta gerencia.

2. Servicio informal
 - 2.1 De buen desempeño: este servicio cuenta con menor formalidad de planificación, dirección y administración. El personal recibe poca capacitación y por lo general realizan varias tareas simultáneas.

 - 2.2 Servicio informal de bajo desempeño. Personal sin capacitación y con administración empírica.

3. Autoservicio: Aquí el cliente solicita su orden al cajero quien se cobra y entrega el producto, es una labor simple sin valor agregado realizado con personal capacitado apenas para cumplir a cabalidad sus funciones.

ULACIT

En el caso de Costa Rica según establece el artículo 1 y 2 de La Ley de Propina, el beneficiario directo del impuesto creado es el personal que realiza la prestación de servicio a la mesa, representado principalmente por la figura del salonerero ya que es el trabajador mínimo requerido para que allí servicio y el que mayor numero existe por ser el servicio informal de medio y bajo desempeño el que predomina. Cabe señalar que existen locales que destinan cierto porcentaje de impuesto de servicio al personal de cocina, bar y limpieza.

Situación del Sector

El sector gastronómico costarricense es una de las principales actividades económicas del país que genera alrededor del 3,5% del producto interno bruto (PIB) del país y da cuenta de más del 4% del empleo total.

Referido a cifras de la Encuesta Nacional de Hogares del INEC (BCCR, 2012) en término reales la fuerza laboral empleada en el sector decayó poco más de un 10% entre los años 2010 y 2011, lo que evidencia la difícil y vulnerable situación por la que atraviesan.

Numero de ocupados en el sector de Hoteles y Restaurantes			
	2010	2011	Diferencia
Ocupados total	1.902.164	1.989.530	87.366
Hoteles y Restaurantes	96.328	86.137	(10.191)
(%) ocupación	5	4	(1)

Cuadro 1. Número de ocupados en el sector de hoteles y restaurantes con respecto al total de ocupados a nivel nacional. Elaboración propia con base a información del BCCR.

ULACIT

Ya para el 2009 el sector había experimentado el despido de 12000 trabajadores y el cierre de 400 locales, por efectos de la crisis y la ley de tránsito (Montero, 2011)

De prosperar el fallo de la Sala Constitucional, la situación se tornaría a un peor por el incremento de los costos operativos no solo provocaría despidos sino también aumentos de precio.

Vargas (2012) indica que “el efecto ya se ha empezado a generar en hoteles y restaurantes, junto a medidas como: incluir desayunos en precio de cuartos de hoteles para eliminar el 10% de servicio, merma en apertura de nuevos servicios que requieran saloneros y convertir restaurantes en autoservicios”.

Estudios desarrollados por CACORE (2012) estiman que la tasa de desempleo nacional se elevaría en un 0,7%, debido a la pérdida de 10.700 empleos directos por reducción de planilla y 4800 indirectos correspondientes a proveedores del sector.

El impuesto al no ser para lucro del patrono, le presiona para que cubra con sus utilidades el incremento en las cargas sociales. CACORE (2012) estima que debido a ello, los precios podrían aumentarse entre un 5% y 9%.

Precios mayores significan menos comensales dispuestos a pagar. Menos comensales, menos ventas en el sector, y menores compras a proveedores. CACORE (2012) estima en un 20% la

ULACIT

probable reducción de compras en alimentos y bebidas que dan cuenta por si mismas del 1,9% del PIB.

En cuanto a las utilidades, CACORE (2012) determinó en su estudio que estas se reducirían hasta un 21,4%; haciendo menos atractiva y competitiva la inversión en el sector comparado a otras industrias.

Despidos, inflación, decrecimiento económico en el sector, llevarían a una reducción del PIB de al menos un 1%.

Sodas, bares, hoteles y restaurantes, son los más importantes representantes del sector. De ellos depende un gran número de industrias como la agropecuaria (alimentos frescos), alimentaria (alimentos procesados), metalmecánica (equipo de frio y calor), de mantenimiento (reparación, limpieza e higiene), financieros (procesamiento de tarjetas, etc), educativos (escuelas de cocina, asesorías, etc), entre otros en menor medida.

Esta actividad ha permitido que familias enteras ya sea por emprendimiento directo o por trabajar en el sector, hayan superado no solo el desempleo sino también la condición de pobreza. Lo anterior lo respalda el hecho de que cerca del 90% de los hoteles y restaurantes son de propiedad familiar (con un alto grado de autoempleo) y en un 98% clasificadas como MIPYMES (BCCR, 2012).

ULACIT

Antecedentes del Impuesto de servicio

Concepto de propina en Costa Rica: El impuesto de servicio

En Costa Rica existen dos clases de propina: una impuesta por ley u obligatoria y otra que sería cualquier suma que extra que por gratificación el consumidor diere a voluntad al salonero.

El impuesto de servicio, es una figura particular de la legislación costarricense, pues da carácter obligatorio a la propina ahora denomina “10% de servicio”.

La Ley 4946 o de propinas de 1972 establece en sus artículos 1 y 2, que todo consumo tendrá un recargo de 10%, en favor del personal de restaurantes, bares y otros establecimientos que presten sus servicios en las mesas. Asimismo es claro en que el patrono no puede participar de la propina y únicamente puede no cobrarla si la atención es brindada por su persona.

Interpretación autentica del impuesto de servicio

En su creación el texto de ley de propinas no establecía de manera expresa el carácter jurídico de la propina. Luego de tres proyectos, dos de los cuales no consideraban la propina como salario, se elaboró uno solo siendo el diputado Monge Alvares el que finalmente introdujo un nuevo texto finalmente aprobado en tercer debate y que rigió como tal por espacio de dos años sin que se dispusiera el carácter salarial de la propina.

En 1974, la ley 5365 viene a reformar el artículo 4 de la ley 4946 debido a la necesidad de sancionar al patrono que incumpliera con transferir el 10% de servicio al trabajador. De esta se establece que cualquier suma (en referencia al impuesto) dejada de percibir por el trabajador por

ULACIT

causa imputable al patrono sería sancionada con lo dispuesto en el código de trabajo para todo lo relacionado con el salario.

Por años la incertidumbre y poca claridad jurídica ha generado controversias en materia laboral ya que existen fuertes divergencias en cuanto a la legalidad o no del carácter salarial de las propinas, ejemplo de ello son las resoluciones judiciales del Tribunal de Trabajo de San José y de la Sala Segunda.

El Tribunal de Trabajo de San José ha emitido varias resoluciones en el cual no considera el 10% de servicio como salario, principalmente por:

“Ser impuesto por un tercero ajeno a la relación laboral y no ser sujeto de deducciones de carga social” (Sentencias 972-92, 42-99, 1561-98 y 429-92, Tribunal de Trabajo Sección Segunda).

Sin embargo la Sala Segunda ha emitido en su voto 69-65 (no unánime) y por primera vez, que la propina sí presenta carácter salarial con base al siguiente razonamiento.

El salario es retribución que el patrono debe pagar al trabajador por sus servicios en virtud del contrato de trabajo y la propina es “la retribución que el usuario de un servicio abona directamente al trabajador, con carácter voluntario o consuetudinario al menos, como satisfacción por la atención recibida [...] La propina obligatoria, fijada sobre un porcentaje de los precios,

ULACIT

en nuestro medio [...] es una retribución que se paga al trabajador por la prestación del servicio, resulta entonces que si salario es toda retribución que recibe el trabajador por sus servicios y la propina constituye un tipo de ella, debe ser considerada como salario [...] (Voto No. 69-95).

Posteriormente en el 2005, la resolución 865 de ese año, retoma el tema y se dan dos criterios. El de mayoría; que resuelve considerar la propina como salario por evolución del concepto de salario, mientras que el voto salvado o de minoría expresa que no debe considerarse salario la propina por cuanto de los tres proyectos originales que devinieron en un único y final, este no consideró la propina o 10% de servicio como salario sino como actitud gratificante por un servicio devengado.

Ante la eminente carga económica que representa para el sector gastronómico, la Presidencia de la Republica del año 2001, propuso un proyecto de ley coque pretendía dar interpretación autentica de una vez por todas a la propina regida por la ley 4946 al expresar literalmente que los montos devengados por concepto de impuesto de servicio o propina no constituían salario. Tal proyecto resulto archivado en el proyecto de ley 14677.

En el 2009 el tema vuelve a discusión en la asamblea legislativa, cuando los diputados consultan una vez más la constitucionalidad del proyecto de ley 14677. La resolución emitida 2009-10553 declara la inconstitucionalidad de la ley por similares criterios a los arriba mencionados, con la salvedad de que reconoce el margen de duda sobre la voluntad real de los legisladores que aprobaron la ley 4946.

ULACIT

En el transcurso del año 2011, “la Sala Constitucional rechazó dos acciones de inconstitucionalidad presentadas por la Asociación Nacional de Maestros de Hotel y Afines de Costa Rica y por la Asociación de Consumidores de Costa Rica, respectivamente. En la primera acción, se cuestionó la constitucionalidad de los artículos 4 de la Ley de Propina y los artículos 6, 7, 10 y 11 del reglamento, por cuanto el patrono no puede interferir en el cobro de la propina, lo cual debe hacer ya que debe ejecutar las deducciones de ley, y por que las normas lesionan el principio de igualdad. Mientras que en la segunda acción, se pretendía la declaratoria de inconstitucionalidad de la Ley de Propina y su reglamento, por ser contrario a los derechos de los consumidores al estar obligados al pago del 10%” (Dirección Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2011)

En este caso el Magistrado Castillo Víquez apunta a que puede existir una extralimitación reglamentaria encontrada en la primera acción que podría ser discutida en la sala.

Asimismo la interpretación jurídica de la ley 4946 en cuanto al tema de la propina por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es que ello no debe considerarse salario (Dirección de Asuntos Jurídicos, 2011).

La Dirección de Asuntos Jurídicos (2011) clarifica que si bien la línea de pensamiento de la Sala Constitucional responde al principio de progresividad de salario y protección social esta no considera la norma desde la perspectiva laboral.

ULACIT

Por otra parte, diferentes tratadistas confluyen en interpretaciones disimiles y contradictorios.

Según Fallas (2001), la propina debe ser considerada salario ya que a pesar de ser pagada por un tercero ajeno a la relación e impuesto por el estado, nace de la prestación de servicio que brinda el trabajar a su patrono, señala además, que debe ser sujeto a deducciones de carga social pues la Ley Constitutiva de la Caja es clara “al indicar la obligatoriedad de calcular los montos de seguridad social con base a toda suma nacida de la relación laboral sin importar la denominación bajo la cual se reciban” (Artículo 3 de la Ley Constitutiva de la Caja, 1943)

Por su parte Durante (2009), sostiene que la propina (tanto la impuesta como la dada por gratificación) “contundentemente” no puede ser considerara salario pues no cumple con el concepto que para efecto del mismo establece el artículo 162 del Código de Trabajo como “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo, y por ello, no es posible otorgarle carácter salarial a un impuesto que la ley obliga a pagar a un cliente ajeno a la relación laboral”.

La fundamentación de Fallas (2001) sobre el sentido amplio del concepto de salario expresado en el numeral 3 de la Ley Constitutiva de la Caja, la realiza anteponiendo este tratamiento conceptual de salario sobre la expresa en el Código de Trabajo, no obstante, la propia Ley 4946 en su artículo 5, establece que la reglamentación en todo lo referente a la misma corresponde al Ministerio de Trabajo.

Acciones de inconstitucionalidad presentadas.

ULACIT

A finales de 2011 la CCH presenta una acción de inconstitucionalidad contra el fallo de la sala basado en la ilegalidad de la jurisprudencia de la Sala Segunda, por no respetarse los principios tributarios de Reserva de Ley y de Capacidad Económica (Burgos, 2012).

El Principio de Reserva de Ley dice que las cargas tributarias solo pueden ser establecidas por ley, prohíbe la creación de nuevas cargas, tributos, o contribuciones cuando existan vacíos legales respecto a un tema, la jurisprudencia de la Sala Segunda al incluir la propina como salario, amplía la base de cálculo para las contribuciones de seguridad social por parte del patrono.

Por su parte el Principio de Capacidad Económica, refiere al deber de trato tributario igualitario. Donde no existe capacidad de pago no se grava y ante capacidad de pago equivalente, contribución tributaria indiferente.

Actualmente el patrono de la actividad gastronómica (y hasta que resuelva la Sala) está obligado a calcular para el pago de las prestaciones de ley de un salonerero el salario y las propinas (antes del fallo, la ley exigía salario mínimo al patrono gastronómico pues salonerero que no recibiera se consideraba sin paga aun devengando propinas; luego de la resolución inmediatamente las condiciones varían y para los contratos ya establecidos el cálculo tomaría en cuenta salario y propina, no así para los próximos que bien pueden únicamente ser pagados con base a la propina y completando al mínimo si existiere la necesidad) mientras que otro patrono con colaborador de salario idéntico solo lo hace con base a sueldo.

ULACIT

La acción de CCH se une a otra presentada meses antes por la UCCAEP.

El texto presentado por la UCCAEP señala que la interpretación de la Sala Segunda es contraria a la definición de salario y propina que hacen el Convenio N° 95 y N°172 de la OIT respectivamente, y que se encuentran ratificados por Costa Rica. El artículo 7 de la Constitución Política establece que los convenios internacionales ratificados por el país tienen autoridad superior a las leyes. Por lo que haría inconstitucional el fallo.

- El Convenio sobre la Protección del Salario (N° 95), de 1949, ratificado por Costa Rica desde 1960, dispone en su artículo primero que el término salario es la remuneración o ganancia “debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo” (CACORE, 2012).
- Convenio sobre las Condiciones de Trabajo (Hoteles y Restaurantes) (N° 172), de 1991, indica en su artículo 6 que el término propina significa “el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos”. (CACORE, 2012)

Además aducen que la interpretación de la ley que hace la Sala Segunda de la ley 4946, que en ningún momento dispone expresamente el carácter salario de la propina es ilegal pues corresponde a la Asamblea Legislativa esta función y no a la Sala Segunda, violando los artículos 11, 105, 121 de la Constitución (CACORE 2012).

ULACIT

- Artículo 11.-Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella...” (Constitución Política de la Republica de Costa Rica, 1949).
- Artículo 105.- La potestad de legislar reside en el pueblo, el cual la delega, por medio del sufragio, en la Asamblea Legislativa. (Constitución Política de la Republica de Costa Rica, 1949).
- Artículo 121.- Además de las otras atribuciones que le confiere esta Constitución, corresponde exclusivamente a la Asamblea Legislativa: 1) Dictar las leyes, reformarlas, derogarlas y darles interpretación auténtica, salvo lo dicho en el artículo referente al Tribunal Supremo de Elecciones...” (Constitución Política de la Republica de Costa Rica, 1949)
- Artículo 154.- El Poder Judicial sólo está sometido a la Constitución y a la ley, y las resoluciones que dicte en los asuntos de su competencia no le imponen otras responsabilidades que las expresamente señaladas por los preceptos legislativos. (Constitución Política de la Republica de Costa Rica, 1949).

Costo Operativo de Restaurantes.

Según los márgenes de la Dirección General de Tributación (DGT, 2012) los restaurantes para efectos de pago de renta deben de presentar un margen de al menos un 30% de utilidades netas para no ser sujeto de investigación.

ULACIT

De mantenerse la resolución, este margen forzosamente decrecerá a un 21,4%; por verse incrementado hasta en un 51% las cargas sociales para el patrono.

El impuesto de servicio, al igual que el de ventas se incluyen en la cuenta, pero el 23% que ellos representan del total, son recaudados, administrados y transferidos de manera íntegra tanto al salonerero como al Ministerio de Hacienda, respectivamente.

El patrono no lucra con ellos, por lo que deberá asumir el costo social del 10% de sus ventas con sus utilidades.

Si un restaurante de pequeña capacidad vende 12.3 millones de colones por mes (impuestos incluidos), y cuenta con dos salonereros, el salario mensual de cada uno rondaría los 500 mil colones (hoy día el salario mínimo de salonerero ronda los 248.000 colones), aproximadamente un 51% más que en la actualidad.

Es decir el patrono deberá asumir las cargas sociales por 1 millones de colones (siempre y cuando es nuevo contrato porque si mantiene un salonerero antiguo su base de cálculo incluye el salario), lo que es aproximadamente 51% del monto, 510.000 colones.

Siendo así de los 10 millones netos de ventas, el dueño deberá descontar todos los costos y gastos de operación normal que rondan entre un 70% y un 80%, lo que le dejaría entre 3 millones a 2 millones mensuales y descontar el nuevo gasto, quedándole únicamente entre 2.5 y 2 millones

ULACIT

mensuales netos con los cuales hacer frente a remodelaciones, inversiones, renovación de equipo, etc, y vivir.

Sin embargo si consideramos que el patrono debe renovar su equipo de frio compuesto de 2 congeladores de 20 pies y un refrigerador de 40 pies, requerirá entre (a precios de mercado de 2012) entre 4 y 5,2 millones, es decir las utilidades totales de dos meses.

La situación se torna grave si se aproxima el pago de aguinaldos pues únicamente para los saloneros deberá tomar el 50% de las utilidades del mes de noviembre para el pago. Si consideramos que un restaurante vende 10 millones este al menos deberá contar entre 2 cocineros y 2 ayudantes en cocina (a salario mínimo 265.000 por cocinero y 248.000 por ayudante), 1 o 2 saloneros (1 millón entre ambos) y el patrono en caja o bar (que debe conformarse con las utilidades). Así el millón restante no alcanzara pues el resto de personal devengara 1.026.000 de aguinaldo. Con este caso hipotético serian 3 meses en que el propietario no tendría ganancia alguna. En el mejor de los casos, las ventas las genera con solo dos empleadas en cocina lo que significaría 513.000 colones (Cocinera y Ayudante) y le quedaría para sí 500.000 colones en noviembre, mucho menos que su salonerero.

Y si se considera un despido el desestimulo se tornaría insoportable, considerando la dificultad de asesoría o conocimiento administrativo y/o legal en el sector de micro y pequeño empresario aun mereciéndolo un trabajador casi en la totalidad de las veces se le paga las prestaciones de ley, ante el temor de no contar con recursos para defensa y prueba física (por nula o poco orden

ULACIT

administrativo) en caso de litigio. Si el patrono mantiene su posición el riesgo asumido es alto por enfrentarse al posible pago total inicial, sino con otros cargos por daños y costa de juicio.

Por esta y otras razones, CACORE (2012) estima que cerca de 3000 locales dejaran de funcionar.

MARCO METODOLOGICO

Se llevó a cabo una encuesta dirigida a 50 propietarios y/o gerentes del sector gastronómico de la región pacífico central y oeste del área metropolitana entre finales de mayo y principios de junio de 2012, mayoritariamente del sector centro y oeste de la GAM así como de la región pacífico central de nuestro país.

La investigación es del tipo descriptivo ya que mide cualitativa y cuantitativamente la percepción que posee el empresario gastronómico del mercado laboral del gremio de saloneros ante escenarios que considere no solo la situación de incertidumbre actual sino también considerando la propina con y sin carácter salarial.

La muestra incluyo restaurantes, bares y hoteles, de todo tamaño, nivel de formalidad y enfoque mercadológico. Asimismo se enriqueció la investigación con el aporte de expertos del sector, cuyos aportes facilitaron el análisis posterior de los datos obtenidos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Generalidades

Las encuestas se aplicaron a propietarios (44%), gerentes y administrativos (50%) y en un menor número a expertos del sector (6%). Dado que entre los encuestados existían algunos que representaban cadenas o multirestaurantes en total se evaluaron 85 locales, 74% de ellos restaurantes y sodas, 13% bares y el restante 13% hoteles. Conjuntamente emplean alrededor de 383 saloneros. Asimismo según la clasificación de la CCSS por el número de empleados, el 98% es MYPYMES.

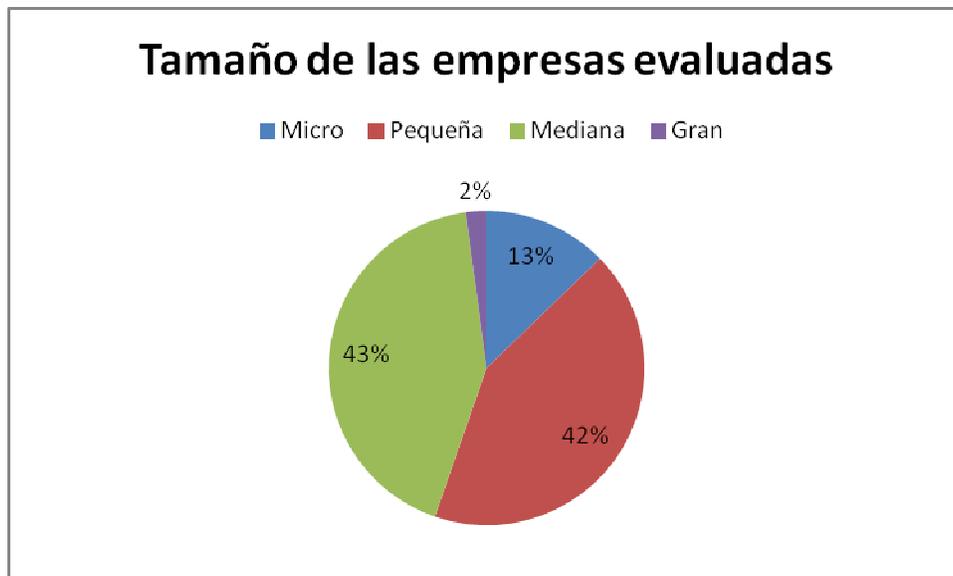


Gráfico 1. Tamaño de las empresas evaluadas. Fuente: Encuesta realizada al gremio de restaurantes.

Específicamente en torno al objetivo de investigación, es claro que a pesar de su altísima importancia, el tema del 10% no es dominado con propiedad por el grueso del sector. Quienes

cuentan con mayor información son aquellos propietarios y/o gerentes con alto nivel educativo, formalidad empresarial y/o que cuentan con multirestaurantes.

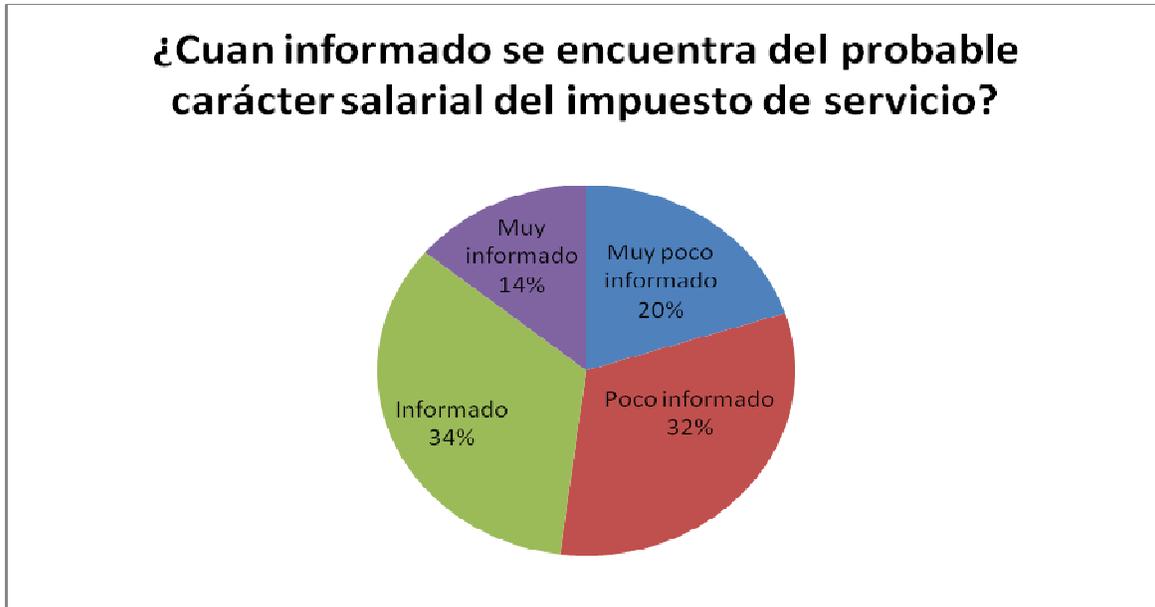


Grafico 2. Grado de conocimiento acerca del tema del 10% y su probable carácter salarial.

Fuente: Encuesta realizada al gremio de restaurantes.

Identificación de posibles variaciones en el nivel de contratación

De ratificarse el carácter salarial de la propina, el 57% de los encuestados dijeron verse obligados a despedir saloneros, aproximadamente la reducción rondaría el 31% de la planilla, lo cual es 10 puntos porcentuales menor a los datos de CACORE, claro está, no se está considerando el cierre de ningún local, que de ocurrir podría incrementar dicha cifra.

Lo anterior es claramente contrario a que cerca del 83% no llevaría a cabo despidos si la propina continúe sin ser considerado salario.

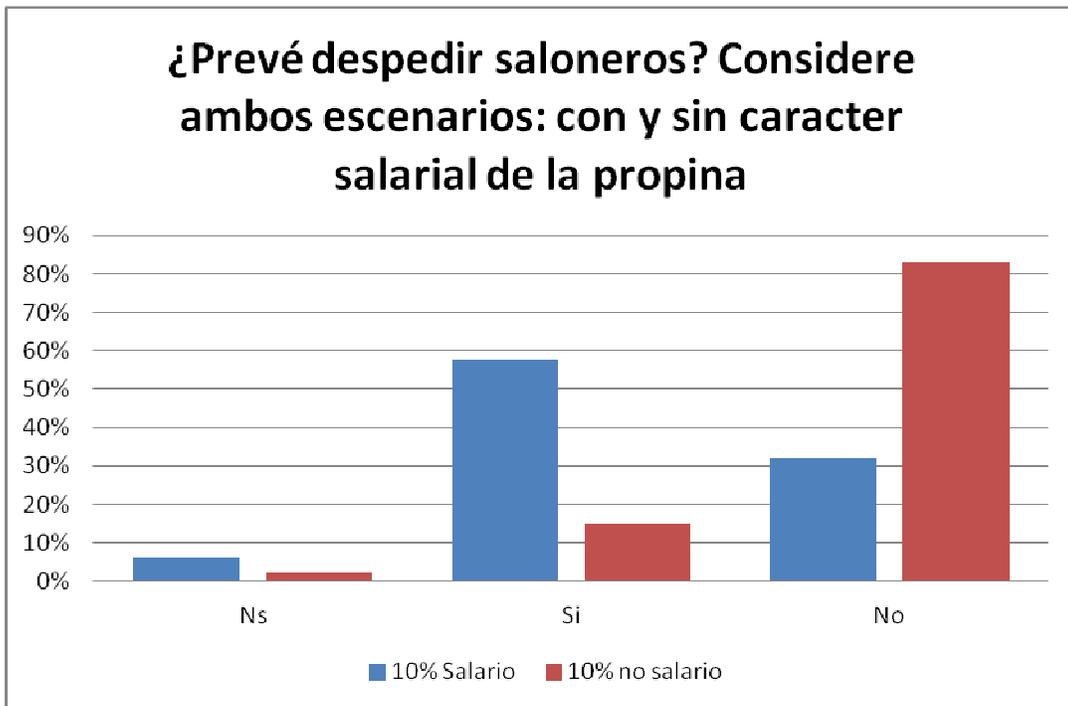


Grafico 3. Propensión al despido ante dos escenarios: con y sin carácter salarial de la propina.

Fuente: Encuesta realizada al gremio de restaurantes.

El porqué de esta tendencia resulta en la presión que experimentaría el sector, pues sería el único de la industria del país que tendría que soportar cargas por casi el 10% de sus ventas brutas. Ya que como es conocido, la venta para llevar, salvo para los restaurantes chinos, representa un pequeño porcentaje. Todo se sirve en mesa.

Ahora para el sector hotelero se prevé todavía más perjudicial dado que la propina (no impuesta) es un componente considerable del ingreso del saloneiro. Esto pondría en grave riesgo la competitividad turística nacional ya que el servicio en mesa sería caro, de baja calidad y/o poco frecuente.

Determinación de grados de contratación futura.

En este aspecto es claro que la estacionalidad de la demanda en algunos locales favorece la contratación temporal de personal para las épocas pico. Sin embargo dependiendo de lo dictaminado por la Sala, la renovación de vacantes y la contratación permanente son temas de preocupación dado que cada salonerero representaría un alto costo por asumir. De ahí que muchos encuestados admiten trabajar con personal de confianza y/o familiares directos.

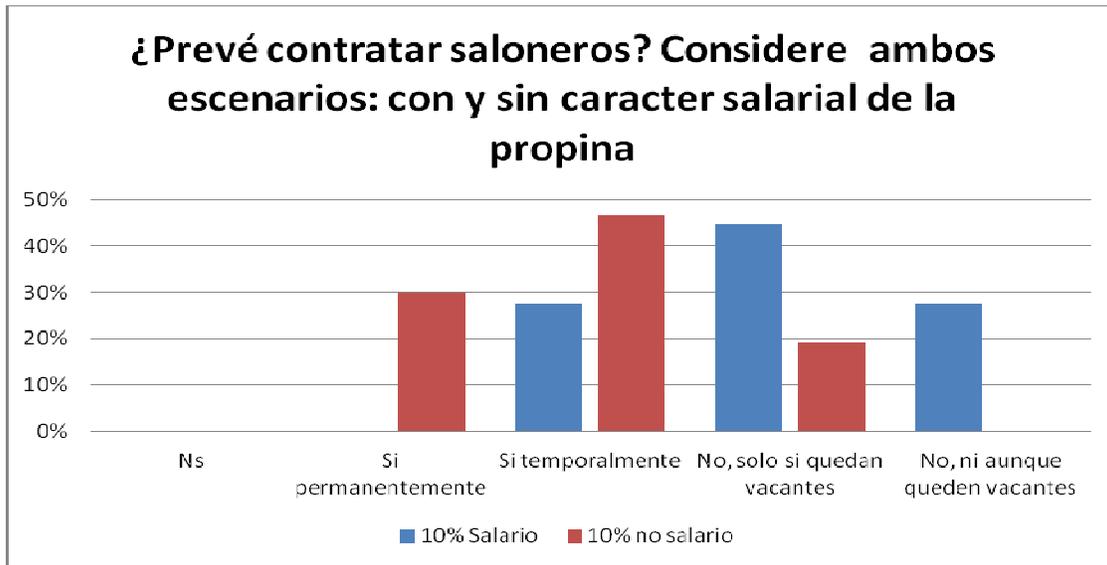


Grafico 4. Propensión de contratación de saloneros ante dos escenarios: con y sin carácter salarial de la propina. Fuente: Encuesta realizada al gremio de restaurantes.

Como se puede observar ante un escenario que considere el 10% como salario, los encuestados mantendría su planilla actual, no contratarían personal de manera permanente sino reforzarían por temporada ante épocas de conocida alta demanda (fines y principios de años, feriados,

vacaciones escolares, semana santa, etc). Aquí los empleos perdidos se darían por el 28% de los empresarios que ni siquiera repondrían las vacantes en el personal de servicio.

De no considerarse como salario, la seguridad jurídica favorecería el empleo ya que el 30% esta anuente a contratar nuevo personal de forma permanente, un 47% a reforzar con personal de temporada y un 19% cubriría toda vacante.

Vale mencionar que el grado de optimismo del sector es elevado a pesar de los múltiples azotes legales: ley de fumado, ley de tránsito, etc. Los empresarios consideran que una vez desechado el carácter salarial de la propina, el sector recuperaría el dinamismo perdido, generando nuevos empleos e inversiones.

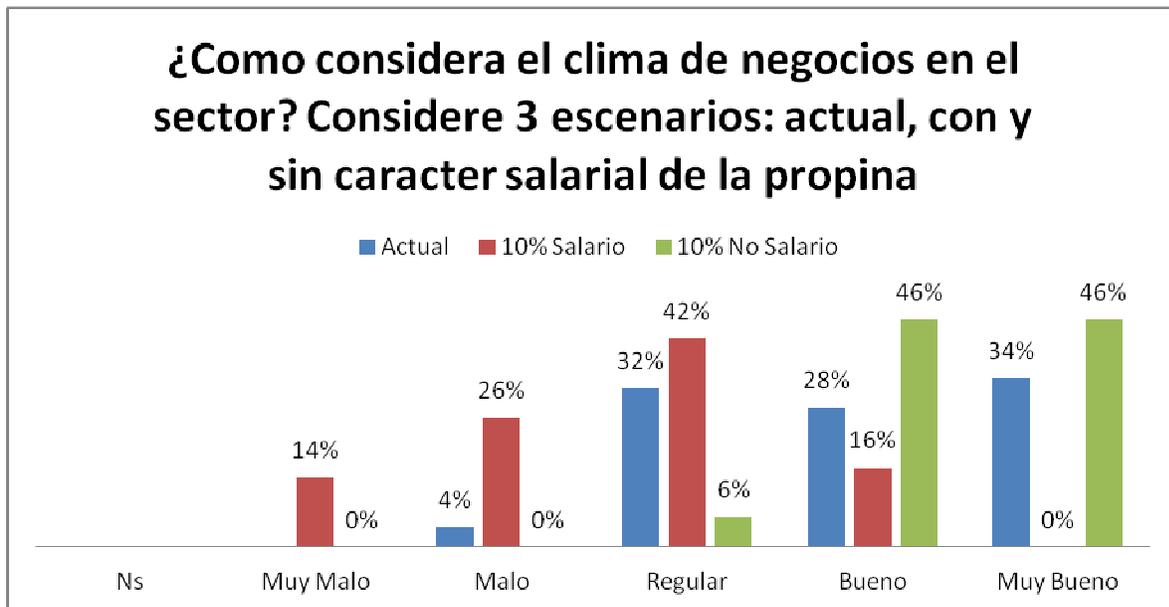


Grafico 5. Percepción del clima de negocios para el sector ante tres escenarios: actual, con y sin carácter salarial de la propina. Fuente: Encuesta realizada al gremio de restaurantes.

ULACIT

Como se puede observar de no considerarse salario el 10%, el clima de negocios se vislumbra muy bueno o bueno por el 92% de los encuestados, mientras que de no ser así solamente un 16% lo percibe como favorable, un 42% regular y un 26% como malo. En el estudio de CACORE por su parte se estima que el margen de utilidad se reduciría hasta el 21% o menos, lo que haría menos rentable el sector.

Actualmente los empresarios enfocados al mercado de alto nivel, localizados en rutas turísticas de alta visitación, ejemplo pacifico central, o muy dinámicos, como el sector oeste de la capital, son los que mejor valoración otorgaron al clima de negocios, en contraposición de aquellos negocios con bajo grado de formalidad, localizados en zonas de poco transito, y con reducida diferenciación.

En síntesis, el escenario que contempla el carácter salarial de la propina es bastante negativo para el mercado laboral del salonero ya que tras la alta probabilidad de despidos, se une la poca contratación futura y el difícil clima de negocios.

Identificación de medidas alternativas de servicio para la contención del costo operativo

Por su parte, entre las acciones de contención del gasto, destaca que de mantenerse el fallo de la Sala Constitucional, el 74% de sector optaría por despedir empleados bajo contrato antiguo (que contemplaba salario) para recontratarlos sin salario, siendo remunerados únicamente por propina e impuesto de servicio, sobra decir que para nuevos contratos el 84% no considerarían salario base, cubriendo el patrono al mínimo si los ingresos del salonero no llegasen a ese nivel.

ULACIT

El grupo que considera mantener un número de empleados bajo el régimen antiguo, lo hace presionado por el alto costo que implica un despido de este tipo. El 16% que consideraría a pesar de todo algún tipo de salario sería en aquellos restaurantes cuyo mercado meta es el de mayores ingresos y en el cual el servicio es imprescindible y de alto nivel. El resto casi de forma unánime no otorgaría más salario.

El 50% limitaría total o parcialmente la propina (“*extratip*”), para así reducir su carga social. El resto se resiste a limitarla bien sea por ser motivador de buen servicio o por la dificultad de rastrear los montos por las instituciones, ya que ni siquiera el salonerero encuentra razón para reportarla pues de hacerlo tendría que contribuir al estado social.



Grafico 3. Acciones de contingencia de mantenerse el carácter salarial del impuesto de servicio.

Fuente: Encuesta realizada al gremio de restaurantes.

Un 54% opina que no encontraría estímulo suficiente para realizar nuevas inversiones. El resto aclara que en caso de expandirse en el sector tomaría en cuenta medidas que contrarresten el alto costo del salonerero ya sea utilizando formato de autoservicio (40%) o tecnología (44%), entre otras medidas. El cambio de formato dependerá del mercado meta, nivel de servicio, y la tecnología de la capacidad financiera y de aprendizaje de los encuestados.

El cambio de formato es factible para aquellos restaurantes enfocados al servicio rápido, de poco valor agregado y bajo costo. Por su parte la tecnología como uso de ipads o monitores en mesa,

ULACIT

proceso de pedido inalámbrico, etc; dependera de la capacidad economica y del nivel de preparacion de los empresarios.

Solo un 34% considera que el fallo de la Sala pone en riesgo su actividad.

CONCLUSIONES

Efectivamente se logró identificar y evaluar efectos negativos en el mercado laboral del salonero de mantenerse el carácter salarial de la propina.

Ante tal escenario, el 53% de los encuestados admitió verse forzado a llevar a cabo despidos si se considera el impuesto de servicio y las propinas como salarios. La reducción promedio por concepto de planilla sería de al menos un 31%, 10 puntos porcentuales menor a lo estimado por CACORE. A diferencia del estudio de CACORE esta investigación no consideró ningún cierre de local aunque cabe mencionar que un 34% de los encuestados admitió correr algún riesgo de que esto suceda.

Por su parte la propensión de contratación de saloneros por el sector mostro datos poco favorables ya que de considerarse el carácter salarial de las propinas el 28% de los encuestados admite que ni siquiera repondría posibles vacantes y que harían uso de personal por temporada o cortos periodos de tiempo.

Asimismo la posibilidad de creación de nuevos puestos para salonero resulta difícil pues un 47% opina que el sector vivirá en un clima regular (47%) e incluso malo (26); un 54% mencionó que

ULACIT

tal medida desestimulara nuevas inversiones y que de producirse se considerarían formatos de servicio donde la contratación de saloneros sea nulo o mínimo.

Por último, entre las medidas alternativas que se valoran para reducir el impacto del 10% y propinas como salario, está el despido y contratación de personal bajo un contrato que no considere remuneración salarial (74%), un 84% no brindaría más salario, se prohibiría o limitaría la propina (50%) y se buscaría cambiar de formato de operación (40%) o hacer uso de mayor tecnología (44%).

BIBLIOGRAFÍA

Banco Central de Costa Rica (BCCR).2012. Encuesta Nacional de Hogares: Número de ocupados por rama de actividad económica. Nueva Metodología. Consultado el 24/5/12.

Disponible en:

http://www.bccr.fi.cr/indicadores_economicos_/Produccion_empleo.html

Burgos, M. 2012. Efectos del 10% en el Mercado Laboral del Saloner. Comunicación Personal.

Cámara Nacional de Restaurantes y Afines (CACORE). 2012. Campaña defendiendo el 10% pero no como salario. Facebook. Consultado el 24/5/12. Disponible en:

<http://www.facebook.com/EI10NoesSalario/notes>

Vargas, E. 2012. Efecto de considera el 10% como salario. Comunicación Personal.

Castro, L. 2012. Gerencia de servicio en restaurantes. Comunicación personal. Seminario: *Restaurant managment*.

Constitución Política de la Republica de Costa Rica. 1949. 10 edición. Editorial Porvenir. San José. Costa Rica.

ULACIT

Durante, M. 2009. Las propinas no son salario. Periódico La Nación del 27 de mayo: sección Opinión. Consultado el 24/5/12. Disponible en:

http://www.nacion.com/In_ee/2009/mayo/27/opinion1976658.html

Fallas, C. 2001. Caracter Salarial de las Propinas. Oficio D.J.-365-01. Consultado el 24/5/2012. Disponible en:

<http://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridical3/consult6.pdf>

Ley para dar interpretación autentica al artículo 4 de la ley n° 4649 del 3 de febrero de 1972.

Expediente 14677. Asamblea Legislativa de la Republica de Costa Rica.

Dirección de Asuntos Jurídicos. 2011. Respuesta al oficio CACO-069-10. Daj-ag-162-11.

Consultado el 24/5/12. Disponible en:

http://www.cchcr.org/fotos/varios/criterio_propina_mtss.pdf

Ley 4649 de 1972 (reforma 1974): Ley de Creación del Derecho de Propina para Trabajadores de Restaurante. Asamblea Legislativa de la Republica de Costa Rica. Consultada el 25/5/12.

Disponible en:

http://www.pgr.go.cr/scij/scripts/TextoCompleto.dll?Texto&nNorma=33907&nVersion=35755&nTamanoLetra=10&strWebNormativa=http://www.pgr.go.cr/scij/&strODBC=DSN=SCIJ_NRM;UID=sa;PWD=scij;DATABASE=SCIJ_NRM;&strServidor=\\pgr04&strUnidad=D:&strJavaScript=No

Montero, M. 2011. Costa Rica: Sector Gastronómico podría enfrentar nueva crisis. Mercados y tendencias.

Consultado el 25/5/12. Disponible en línea:

<http://www.revistamyt.com/negocios/2635-costa-rica-sector-gastronomico-podria-enfrentar-nueva-crisis>

ULACIT