

La Propina en Costa Rica.

Proyecto de Ley para dar Interpretación a la Ley de Propinas¹

¿Impuesto o Salario?

The gratuity, conception, perspective in reason of its interpretation and contrast by Juridico operator in Costa Rica

Antecedentes

En la antigua sociedad romana existían sistemas para recompensar debidamente los favores que se obtenían, lo cual permitía a los esclavos constituir su propio peculio. En la Edad Media, para recompensar la hospitalidad recibida, los peregrinos daban algunas monedas a los domésticos de los conventos y castillos. La propina surgió como una expresión de generosidad, gracias a la satisfacción por el servicio obtenido, la cual a través de los tiempos se fue convirtiendo en una costumbre, de manera que si no se otorgaba causaba un reproche social para aquél que no la pagaba. Procede a continuación analizar a cuando esa norma social pasó de ser una gratificación voluntaria a constituir una obligación legal, como sucede en varios ordenamientos. La propina es conocida con muchos nombres en diversos países del mundo -trinkgeld, en alemán; tip, en inglés; mancia, en italiano, entre otros.

Concepto

La Propina es la donación remunerativa de la especialidad de ciertos servicios recibidos del dependiente de quien la presta, a favor del

¹ Ley no. 4946, de 3 de febrero de 1972, expediente legislativo 14.677

primero, celebrada y consumada a la vez, por conducta concluyente socialmente tipificada.

No en atención al patrono. Tal donación es para el empleado y se celebra y consume coetáneamente, por conducta social típica de dar y recibir propina, y sin necesidad de que el modo se realice por el dador por estar constreñido a ello en virtud de una obligación, ya sea civil o natural, que no existe en el caso.

Naturaleza jurídica de la propina

La propina, jurídicamente configura una donación, porque si bien se da en reconocimiento de la prestación de un servicio, no la satisface el empleador, sino una persona extraña a la relación laboral², pero dada la muy arraigada costumbre en el desempeño de ciertas actividades. La propina será considerada remuneración, cuando el trabajador con motivo del trabajo que preste tuviere oportunidad de percibirla, siempre que lo autorice una norma en cuestión, ya que si la ley establece el régimen jurídico remuneratorio y de ningún modo el criterio de la irrepitibilidad del pago voluntario,³ (no habiendo tradición o modo en la entrega de la cosa debida naturalmente), esta no es una obligación natural.

En referencia de quererle dar la equiparación de salario, es errónea ya que no tiene la misma naturaleza del salario, el cual se define de la siguiente manera: "Salario o sueldo es la retribución que el

² Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Primera Edición. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.

³ Cano Martínez de Velasco, J. I. (1990). *La Obligación Natural*. Primera Edición. Barcelona: Editorial Bosch, Casa Editorial, SA.

patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de Trabajo”⁴.

En síntesis, la propina no tiene la misma naturaleza del salario, pues éste es la retribución que recibe el trabajador por su trabajo, en tanto que la propina es la suma de dinero que recibe el trabajador de una tercera persona que no guarda ninguna relación con el patrono. Además, la finalidad de la propina es distinta a la del salario, ya que sirve para testimoniar al trabajador la satisfacción por el tratamiento⁵.

No obstante lo dicho, puede conceptuarse el salario, a partir de sus dos principales perspectivas⁶:

Antes que todo se debe definir que se entiende por salario “este es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”⁷.

1-Esta es la retribución que el patrono otorga al trabajador (ningún tercero) en contrapartida al trabajo recibido

Al analizar la estructura de la relación que vincula a ambas partes, el trabajador tiene el deber principal de prestar sus labores, correlativamente; el patrono ha de retribuir ese trabajo mediante la entrega de un salario. El cual, puede entenderse como una prestación

⁴ Artículo 162 del *Código de Trabajo*. (2007). Onceava Edición. San José, Costa Rica: Investigaciones Jurídicas, San José, Costa Rica.

⁵ De la Cueva, M. (1988). *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Undécima Edición. México: Editorial Porrúa, SA.

⁶ Chinchilla Roldán, F. (1992). *Legislación Laboral*. Segunda Edición. San José, Costa Rica: Librería La Mini.

⁷ Dávalos, J. (1990). *Derecho del Trabajo I*. Tercera Edición. México: Editorial Porrúa, SA.

económica, cuya cuantía mínima debe cubrirse en efectivo y puede integrarse mediante prestaciones en especie.

2-Como medio de depararle al trabajador y a sus dependientes, la satisfacción de sus necesidades básicas

El salario depara al trabajador, sus familiares y dependientes en caso de que existan un medio para la satisfacción de las necesidades básicas.

Elementos del salario

Convergen varios elementos en el pago del salario, éstos se pueden clasificar en dos grupos:

1-Los Elementos Subjetivos, relacionados con el sujeto que paga y el sujeto que recibe el salario.

De acuerdo con la estructura del vínculo laboral, existen dos sujetos fundamentales (no un tercero), uno de ellos, el trabajador, se encarga de ejecutar las labores, el patrono, recibe el trabajo y lo remunera, es decir, retribuye con un salario el servicio prestado u obra ejecutada. En el pago del salario intervienen entonces, dos sujetos esenciales: quien paga y quien recibe el pago y no un tercero ajeno a la relación laboral.

A- Sujeto que paga el salario (quien paga)

Es obligación del patrono, precisamente, pagar al trabajador su salario. La negativa a cumplir este deber legal reviste tal

trascendencia, que confiere a trabajador el derecho de romper con el contrato de trabajo, y así incurre el patrono en una serie de responsabilidades.

B-Sujeto que recibe el salario (a quién se paga)

El sujeto que ha de recibir el salario es el trabajador, el cual al prestar sus funciones o ejecutar las funciones correspondientes, se hace acreedor al salario. Por constituir esta la retribución o contraprestación de sus labores desempeñadas.

Este principio general admite excepciones, pues pueden recibir el salario otras personas en nombre del trabajador y autorizadas por él.

2-Los Elementos objetivos, que se refieren al monto, tiempo, lugar, forma y tipos de salarios

En este punto en, razón del trabajo desarrollado únicamente mencionara que el salario debe cancelarse, cumpliendo ciertos requisitos, éstos se relacionan con el monto por pagarse según los conceptos de salario, el tiempo, lugar y forma de pago.

Al confluir todos estos elementos en la cancelación del salario, se reputa bien pagado, con lo cual se estima que el patrono ha cumplido cabalmente con su obligación de retribuir al trabajador sus labores respectivas. Pues por disposición expresa el trabajador podrá finalizar la relación laboral, con responsabilidad para el empleador si éste no le paga.

El salario y la propina

El salario es la compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor; sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupciones del trabajo, aportaciones patronales, por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes.

Desde el punto de vista del Contrato existe un beneficio recíproco en esta contraprestación que las partes realizan: trabajo por salario (enfocado desde el trabajador, que presta el primero a cambio de lo segundo); salario por trabajo (desde la perspectiva del empresario o patrono, que abona aquel por servirse de éste). Las partes, en el contrato de trabajo, tratan de obtener beneficios materiales; el lucro -en su acepción neutra de provecho, sin explotación abusiva- integra esencia de este convenio.⁸

La propina surge de la relación ocasional entre quien presta el servicio y quien lo recibe, constituye una forma de retribución que no es ni integra el salario. En la relación laboral, las contraprestaciones devienen necesariamente de una de las partes de la relación (obrero - patrono), no de terceros ajenos a la relación de trabajo.

La propina es la suma de dinero que recibe el trabajador,

⁸ Costa Rica. Asamblea Legislativa. Oficio S.T. 151-2003. (2003). *Informe Jurídico*. San José: Bolaños Gamboa, G.

de los clientes en una negociación⁹ predispuesta en la costumbre o bien establecida por ley.

Tratamiento en Costa Rica

En nuestro país se regula por Ley de Propina, la cual dispone en un texto vigente y uno, el cual es un proyecto de ley, que se enuncian a continuación:

Ley vigente

La ley número 4946, de 3 de febrero de 1972, establece en su artículo 2:

“La propina autorizada conforme a esta ley, será de un 10% con respecto al monto total de la consumición correspondiente. La propina para los efectos de registrarla por escrito se llamará: “servicio 10%”.”

Proyecto de Ley¹⁰

“ARTÍCULO ÚNICO.- Se da interpretación auténtica al artículo 4 de la Ley N° 4946, del 3 de febrero de 1972, en el sentido de que las sumas percibidas por los salones y trabajadores gastronómicos en virtud de la aplicación de este artículo, no constituye parte de su salario y por

⁹ De la Cueva, M. (1988). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Undécima Edición. Buenos Aires: Editorial Porrúa, SA.

¹⁰ El procedimiento legislativo para su aprobación requiere una Votación: Según lo dispone el artículo 119 de nuestra Constitución Política, este proyecto de ley requiere para su aprobación de mayoría absoluta de votos presentes. O bien, esta puede ser por Delegación: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 124 de la Constitución Política, el proyecto de ley puede ser delegado, para su conocimiento y aprobación, a una comisión permanente con potestad legislativa plena, para que pueda ser ley.

ende no afectará las cargas sociales ni las prestaciones laborales a cargo del patrono de los mismos.”¹¹

Tratamiento Doctrinal

Existen tres tratamientos para la propina según puede establecerse:

1-Propina como parte del salario¹²

Es importante en este punto transcribir las razones que llevaron a la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a considerar que la propina es parte del salario, al respecto se cita:

“La propina obligatoria, fijada sobre un porcentaje de los precios, en nuestro medio la regula la Ley Nº 4946 de veinticuatro de enero de mil novecientos setenta y dos, modificada por la Ley Nº 5635 de nueve de diciembre de mil novecientos setenta y cuatro, y 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. Esa remuneración es pagada por un tercero y no por el patrono, por esa razón se ha puesto en discusión su naturaleza salarial. Si bien es cierto estas propinas son pagadas por una persona que no es el empleador, lo hace con ocasión del servicio que le está prestando el trabajador por cuenta de él, es decir con ocasión del trabajo. Es el empleador quién contribuye a ello, en el tanto en que

¹¹ Costa Rica. Asamblea Legislativa. (2006). Comisión Permanente de Asuntos Sociales. *Texto definitivo Informe Técnico*. San José.

¹² Resolución número 69 de las 9:55 horas del 15 de febrero de 1995, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en causa de Francisco Didier Solano Gómez, contra el Instituto Nacional de Seguros e Inversiones Río Los Yoses S. A.. Y más actualmente voto 2005-00865, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

facilita los medios, y pone al trabajador en condición de poder recibir tales propinas. El patrono es el que establece las condiciones en que el servicio se desempeñará y, sin lugar a dudas, si no se ejecuta cuándo y cómo él lo indica, estará sujeto a las sanciones disciplinarias correspondientes. Por ese motivo, el hecho de que precisamente este dinero no lo pague directamente el patrono, sino una tercera persona, el cliente, no impide que se considere salario. Además, la modificación sufrida por la Ley de Propinas dictada el 9 de diciembre de 1974, Ley N° 5635 establece que "...Con relación al monto se le aplicarán al patrono las mismas disposiciones y sanciones que el Código de Trabajo establece para todo lo relacionado con el salario". En aplicación de esa normativa, las sumas correspondientes a las propinas que no las percibe el trabajador por culpa del patrono, se considerarán deuda de éste con aquél. Con esto se evidencia que las propinas están establecidas, con rango legal, como salario".

El salario es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador por sus servicios en virtud de un 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."

El argumento dado por la mayoría de los magistrados fue considerar la propina como parte del salario, al aplicar el criterio de la ocasionalidad y el contenido de la reforma del artículo 4 de la Ley de Propinas. Manifiestan además: "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". Esta remuneración es pagada por

un tercero y no por el patrono, por esa razón se ha puesto en discusión su naturaleza salarial¹³ no fue descartar la naturaleza salarial de la propina, sino simplemente mantener indefinición al respecto, por esta razón el texto de la ley no puede ser fundamento para negar el carácter salarial.

La norma en cuestión se interpretó contraria a la costumbre, de manera tal que con posterioridad a esta resolución, las propinas obligatorias que reciben los saloneros y trabajadores gastronómicos, en virtud de la Ley de Propinas, deben ser considerados como parte del salario, con todas las implicaciones legales que esto conlleva.

Grandes discrepancias entre los asalariados y sus patronos, en torno a las condiciones del contrato de trabajo, han creado este fallo (quienes fundamentan que, hay que tomar en cuenta que está consiste en un complemento de la prestación que proviene de una suma entregada al trabajador por un tercero). Para que sea válida, entre nosotros, es necesario que posean carácter de habituales y no estén prohibidas. Estas derivan de una oportunidad de ganancia que el empleador otorga a su subordinado¹⁴. Existen actividades, en las cuales, parte principal de la remuneración está representada en las propinas que tienen ocasión de percibir estos trabajadores.

La propina es la gratificación espontánea que un tercero extraño a la relación laboral entrega al empleado con motivo de la

¹³ Costa Rica. Corte Suprema de Justicia. (2003). *Oficio SP 127-03*. San José.

¹⁴ Martínez Vivot, J. (1998). *Electos del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. Segunda Edición Corregida y Actualizada. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Desalma.

prestación de un servicio y que en sí misma, no puede ser considerada salario, ya que no es una contraprestación del empleador. Pero la propina que percibe el empleado debe ser considerada, computada como remuneración, porque en este caso la contraprestación del empleador sería de la especie o el tipo de la que permite la ocasión de ganancia.

Aquí se muestran dos prestaciones combinadas que otorgan la ocasión de ganancia: la de dar trabajo y la de no impedir al trabajador recaudar para sí la propina.

En principio se debe tener en cuenta que la propina constituye una prestación complementaria, y normalmente su ingreso no sólo es variable, sino que no puede ser calculado con exactitud por el empleador. Ello implicaría considerarla como remuneración¹⁵ principal, dado que no cabría el control respecto del salario mínimo que corresponde pagar al trabajador.

Además, la propina requiere licitud en su percepción, pues de otra manera podría ocultar la realización de actos que contraríen el interés del principal. A su vez, la ilicitud puede emanar formalmente de la ley, como el resultado de la aplicación de un principio de conducta cuando la faz económica del asunto se encauza por medio de otros procedimientos, como ha ocurrido por el denominado "laudo gastronómico".

Finalmente, para ser considerada como remuneración, la

¹⁵ Meilij, G.R. (1981). *Contrato de Trabajo*. Tomo II. Primera Edición. Buenos Aires: Editorial Ediciones Depalma.

propina deberá revestir habitualidad, aunque su cuantía sea escasa, lo que revelaría generalmente la ausencia de esta en sus recibos, lo que la excluye por ello de formar parte de la remuneración del dependiente, esto constituye una circunstancia, hecho que corresponderá determinar en cada caso particular en función de situaciones objetivas inherentes a la labor de que se trate.

Y como ha explicado Deveali (1964), la razón por la cual la legislación asimila la propina al salario consiste principalmente en el hecho de que, cuando existe posibilidad de obtener propinas, el empleador paga un salario más reducido, de modo que sólo en las actividades en que el otorgamiento de propina resulta habitual es válida. La argumentación de que el empleador la tiene en cuenta en la determinación del salario que abona a sus dependientes, justifica la opinión de que los dependientes la consideran como un pago con el cual pueden contar.¹⁶ Pero en nuestro caso, la Sala Segunda la fundamenta pero no hace referencia al hecho de su repercusión en el ordenamiento jurídico, las cargas sociales, como seguro de invalidez, vejez y muerte, pensión complementaria, prestaciones de ley como días de descanso y vacaciones o bien, las mismas incapacidades, la jornada extraordinaria. Su silencio y la ausencia del mecanismo de control de la esta causa un alto grado de inseguridad jurídica al no determinar, a pesar de su interpretación errónea, estos controles y no saber a que atenerse, con este fallo, los trabajadores y patrones.

¹⁶ Caballero, J. (2005). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo III. Séptima Edición. Santa Fe: Editorial Rubinzal- Culzoni Editores.

2-Propina, no como parte del salario¹⁷

La propina surge de la relación ocasional entre quien presta el servicio y quien lo recibe, constituye una forma de retribución que no integra el salario.

En la relación laboral, las contraprestaciones devienen necesariamente de una de las partes de la relación (obrero - patrono), no de terceros ajenos a la relación de trabajo. Dentro de este orden, debe advertirse que la propina no constituye contraprestación¹⁸.

Se sobreentiende que al ser una propina no debe ser parte del salario, es una remuneración totalmente aparte¹⁹, no es en sí misma una remuneración, ya que no está cargo del empleador, sino de una persona ajena a la relación de trabajo.²⁰ Como a su vez, la obligación del patrono se limita a abrir al trabajador la posibilidad de recibir las propinas, en consecuencia no es una contraprestación del empleador²¹.

La Sala Segunda, plantea una interpretación propia, que aunque no siendo auténtica, por carecer de legitimidad, por no provenir del legislador, si varía totalmente la aplicación que sobre el artículo 4º de la Ley N° 4946, se venía haciendo hasta ese momento, en materia laboral.

¹⁷ Costa Rica. Asamblea Legislativa. (2006). *Proyecto de ley para la Interpretación al artículo 4 de la Ley de Propinas* dispone en sí artículo 1: "Se da interpretación auténtica al artículo 4 de la Ley No. 4946, de 3 de febrero de 1972, en el sentido de que las sumas percibidas por los saloneros y trabajadores gastronómicos en virtud de la aplicación de este artículo, no constituye parte de su salario y por ende no afectará las cargas sociales ni las prestaciones laborales a cargo del patrono de los mismos." Publicado en La Gaceta N° 200 de 17 de octubre de 2002.

¹⁸ Costa Rica. *Posición de la Procuraduría General de la República en referencia al Dictamen Afirmativo al Proyecto de Ley* (2006). San José.

¹⁹ Costa Rica. *Criterio de La Asociación Nacional de Maestros de Hoteles y Afines de Costa Rica*. (2004). San José.

²⁰ Krotoschin, E. (1981). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Volumen Cuarta Edición. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

²¹ Deveali, M. (1964). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo II. Buenos Aires: Editorial La Ley.

Así, la Asamblea Legislativa aprueba la ley que le confiere a dichos trabajadores la posibilidad de utilizar la misma vía de reclamo, o sea la de salarios, para reclamar la propina, pero esta en ningún momento atribuyó a la propina las cualidades ni calidades de salario.

Por su parte, la Procuraduría General de la República ha descartado que la interpretación de la Sala Segunda sea la correcta, pues no comparte la posibilidad de que la interpretación que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, otorgó éstas, pueda ser considerada como ratio legis o ratio legislatoris, ya que los mismos legisladores en el trámite de estas leyes, desecharon explícitamente la posibilidad de que la propina fuera considerada como salario. Por lo cual esta apreciación no puede considerarse como razón de la ley o razón de los legisladores²², (espíritu de la ley), porque sobre tal punto no existe laguna ni oscuridad, como en un momento quisieron justificar los magistrados de esta sala de trabajo.

Así no podría entenderse que los pagos que hace un tercero en calidad de propina, tengan efecto en el salario. Porque éste se modificaría mediante la incorporación de un elemento extraño en la relación contractual laboral. La única forma en que puede considerarse así es cuando la ley lo indique expresamente, al no poder establecerse por la vía de la interpretación jurisdiccional la condición que el legislador en forma expresa le negó.

²² Nótese que la interpretación no la hace quien promulgo la ley si no como lo establece la Constitución Política en su artículo 121.1 al disponer: "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"

La errónea interpretación del numeral 4 de dicha ley, al querer darle rango salarial al 10% correspondiente a la propina, pues nunca fue la intención de los legisladores de ese entonces, que el impuesto que se creó a cargo de los usuarios de las empresas gastronómicas, fuese considerado como parte del salario de los saloneos y demás trabajadores gastronómicos²³, lo que queda claro es el hecho de que la Asamblea Legislativa en ningún momento atribuyó a la propina las cualidades ni calidades de salario. Como lo ha querido dejar plasmado la Sala Segunda, al argumentar que la norma en cuestión era oscura o gris, lo cual nunca fue así.

Si nos fuéramos al momento histórico se podría determinar que nunca fue la intención de los creadores de la ley de Propinas (espíritu o esencia de la norma) que esta fuera tomada como parte del salario del trabajador, sino fue dar una especie de subsidio para ayudarse en su ingreso económico, mediante la creación de un impuesto. En el tanto las sumas percibidas por los saloneos y trabajadores gastronómicos, en virtud de la aplicación del artículo mencionado, no constituyen parte de su salario y por ende no afectarán las cargas sociales ni las prestaciones laborales a cargo de sus patronos.²⁴

Por lo cual, de manera subsidiaria a esta ley se aplicaría el Código de Trabajo, únicamente, con el fin de aplicar las sanciones ahí previstas al patrono que infringiera la Ley, como medio para respetar el cobro y entrega de esta. Y el hecho de que el tercero, producto de su

²³ Costa Rica. *Dictamen del 21 de julio de 2005*. (2005). Asamblea Legislativa. San José.

²⁴ Costa Rica. *Dictamen Afirmativo de Mayoría, 17 de Octubre del 2006, Departamento de Comisiones Legislativas. Comisión de Asuntos Sociales. Primera Legislatura. Segundo Período de Sesiones Ordinarias*. Asamblea Legislativa.(2006). San José.

liberalidad, no repercute en la relación de trabajo entre el trabajador y el patrono.

3- El recargo de servicio²⁵

La propina es la gratificación espontánea que un tercero, extraño a la relación laboral, entrega al empleado con motivo de la prestación de un servicio, y en sí esta no puede ser considerada salario, ya que no es una contraprestación del empleador.²⁶

La propina obligatoria, fijada sobre un porcentaje de los precios, en nuestro medio se regula en la Ley 4946 de 24 de enero 1972, modificada por Ley 5635 de 9 diciembre 1974, y es una retribución que se paga al trabajador por la prestación del servicio. Como quien paga esa remuneración es un tercero y no el patrono se ha puesto en discusión su naturaleza salarial.²⁷

Es rescatable el hecho de que "la intención del legislador no fue la de otorgarle el carácter de salario a la propina voluntaria, sino más bien el constituir un derecho de carácter social no salarial, mediante "un

²⁵ Razonamiento de los motivos del Proyecto de interpretación de la Ley de propinas al exponer: "Desde su promulgación, los tribunales de justicia laborales han interpretado esta norma en el sentido de que este impuesto del diez por ciento (10%) de servicio no constituye parte del salario del salero o trabajador gastronómico y que los montos percibidos por este rubro, no deben afectar las prestaciones laborales y las cargas sociales a cargo del patrono".

²⁶ Meilij, G. R. (1981). "Contrato de Trabajo", Tomo II, Buenos Aires: Ediciones Depalma.

²⁷ Costa Rica. *Posición de la Procuraduría General de la República con referencia al Dictamen Afirmativo al Proyecto de Ley*. (2005). Asamblea Legislativa. San José.

recargo de servicio" fijado en un diez por ciento del monto total del consumo"²⁸.

En este sentido, Krotoschin²⁹ distingue entre la propina y el llamado "recargo de servicio", con carácter obligatorio y fijo, el cual tiene una naturaleza distinta a la propina voluntaria. Jurídicamente, la diferencia entre ambas se da en que la propina pertenece directamente al trabajador, a quien el cliente se la entrega por los servicios brindados, aunque sea parte de la prestación de servicios pactada con el empleador; como gratificación voluntaria no puede exigirse al cliente, ni el empleador puede imputar el monto de las propinas a la cuenta del salario, a menos que lo contrario resultare del contrato o del uso.

Por otro lado, el recargo de servicio, es un porcentaje fijo, calculado sobre el monto de las facturas. El importe del recargo corresponde al empleador que tiene derecho a cobrarlo a sus clientes y repartirlo entre sus trabajadores, ya sea que cada trabajador tenga derecho al recargo pagado por cada uno de los clientes que él atendió, o bien todos los recargos pagados por los comensales se reparten entre todos los trabajadores

Finalmente, se muestra como el caso de las propinas es completamente distinto del sistema moderno, que inicio como gratitud y ahora, pudiéramos llamar de propina fija u obligatoria³⁰.

²⁸ Costa Rica. *Dictamen Afirmativo de Mayoría, 17 de Octubre del 2006, Departamento de Comisiones Legislativas. Comisión de Asuntos Sociales. Primera Legislatura. Segundo Período de Sesiones Ordinarias.* (2006). Asamblea Legislativa. San José.

²⁹ Krotoschin, E. (1981). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.* Cuarta Edición. Buenos Aires Ediciones Depalma.

³⁰ Pérez Botija, E. (1944). *Salarios.* Primera Edición. Madrid: Editorial Reus.

El derecho a la propina en Costa Rica

En nuestro país existe un régimen de propinas legalmente establecido (por ley N° 4946 del 3 de febrero de 1972). Al respecto, el primer antecedente que tiende a regular esa figura se dio debido al proyecto de ley sometido a conocimiento de la Asamblea Legislativa -en febrero de 1971-, por el diputado don Luis Alberto Monge Álvarez, titulado "Derecho de Propina para trabajadores de restaurantes, bares, sodas y otros establecimientos análogos". Esta propina consiste en una gratificación del servicio recibido, la cual se agrega al precio convenido por la consumición correspondiente. La propina autorizada, para ser incluida en el comprobante respectivo, será de un 10% con respecto al monto total de la consumición correspondiente.

El cliente podrá elevar ese porcentaje si así lo desea. La suma correspondiente aparecerá inscrita bajo el rubro de "Servicio 10%". Luego de estos, se presentan dos proyectos de ley estructurada en dos etapas: la primera sería simplemente hacer obligatoria la propina, con el fin de que se mejore el salario, el ingreso del empleado, y cuando se consolide esta conquista, vendrá la segunda etapa que sería la de la cobertura de la legislación social laboral y del impuesto de la renta". Finalmente, en la Comisión Permanente de Asuntos Sociales emitió tres dictámenes con respecto a ese proyecto.

El primero fue un dictamen negativo de minoría, quienes consideraron que el proyecto era inconstitucional, al estimar que: "a) En doctrina la propina en forma obligatoria, como se pretende en los

proyectos citados, significa un tributo. - b) El inciso 13) del artículo 21 de la Constitución Política es claro en el sentido de que la Asamblea Legislativa creará los tributos o impuestos por ley, y en su artículo 180 establece cómo deben recaudarse y cómo debe dársele salida por medio del Presupuesto Nacional. -c) En este caso, la propina en forma obligatoria por medio de una ley, automáticamente, se convierte en un tributo, y de acuerdo con nuestra Constitución, éstos deben ingresar a la Caja Única del Estado, d) El Estado no puede, en ningún caso, delegar a particulares el cobro de un tributo, y mucho menos cuando éstos son destinados a pagar servicios que no han sido prestados al mismo”.

El segundo dictamen de minoría afirmativo fue emitido y sostuvo que la propina debía computarse como parte del salario, por lo que se, formuló otro proyecto, en el cual interesa, la siguiente disposición: “ARTICULO 4.- No podrá tomarse la propina que en cada caso corresponda para, con ella, ajustar el salario mínimo o el superior a éste, pero sí se considerará como salario.- ARTICULO 5.- De acuerdo con la regla anterior la propina, que se asimila a “salario”, será tomada en cuenta para efectos de cómputo correspondiente a prestaciones legales, y demás derechos y obligaciones laborales”.

Por ultimo un tercer dictamen afirmativo consideró que la propina era una gratificación por el servicio recibido. Por ello, se limitaron a indicar que “Toda persona estará obligada a dar propina cuando ocupe los servicios de trabajadores que laboren en restaurantes, bares, sodas, clubes, pensiones, fondas y hoteles.”(Artículo 1)

La propina No constituye una retribución

Este versa básicamente sobre el voto salvado al que se menciono anteriormente el cual determina una connotación diferente a la propina como elemento no configurador del salario para el trabajador. En principio, podría pensarse que la propina constituye una forma de retribución que no integra el salario, pero se asimila a él en sus diferentes efectos. Bajo esta perspectiva, es necesario establecer diferencias entre la propina que es otorgada voluntariamente por el cliente y aquella que es cancelada en cumplimiento de una disposición legal. Entre las características generales de la propina voluntaria, la doctrina señala que " ... a) es abonada por un tercero; b) integra un salario determinado; c) generalmente está en proporción con la naturaleza y clase del servicio prestado; d) es aleatoria en cuanto a un cliente, pero susceptible de apreciación en su cuantía total, considerando sucesivas prestaciones; e) su importe está determinado con mayor o menor exactitud en la costumbre; f) la cuantía depende también de la satisfacción que el consumidor encuentra en la prestación de los servicios, y así varía de uno a otro trabajador; g) el patrono tiene en cuenta, generalmente, la propina como integración del salario." Dicha integración al salario únicamente se daría cuando la retribución consiste solo en las propinas que percibe el trabajador, o cuando éste perciba una remuneración directa del empleador y además las propinas de los clientes.

La doctrina española (con base al artículo 618 del Código Civil de ese país), establece que la propina -voluntaria- es una " ... donación remuneratoria ... ya que surge como efecto de un servicio previo

prestado por una persona a otra, pero es un servicio que no configura un crédito jurídicamente exigible por lo que la recompensa es enteramente discrecional para el donante ”.³¹

Para otros es una “ ... liberalidad de uso remuneratorio, porque es un acto espontáneo y voluntario que representa un acto de liberalidad cuya causa es el uso social, acatándose en la práctica la habitualidad de la conducta.”³² Estas posiciones llevan a concluir que las propinas, en cuanto exceden la retribución que efectúa la empresa, no pueden ser consideradas como salario, al no constituir una contraprestación otorgada con ocasión del trabajo, sino más bien un ingreso que se produce por la liberalidad de un tercero. Por otra parte, la doctrina italiana considera la propina (mancia) como una ocasión de ganancia, con la que el empleador paga sus deudas, permitiéndole al trabajador recibir de otra fuente una utilidad que está relacionada con la prestación del servicio, y es esta ocasión de ganancia lo que constituye parte de la retribución, a la que debe unirse un salario fijo.

Una posición intermedia es acogida por un sector de la doctrina argentina, para la cual, la propina como gratificación espontánea que un tercero entrega al trabajador, no puede ser considerada salario. Sin embargo, afirma que “ ... ello no quiere decir que lo que el trabajador recibe en concepto de propina no resulte computable como *remuneración en sus relaciones con el empleador*” ... La explicación más

³¹ De Val Arnal, J. (1993). *La Propina y su Régimen Jurídico*. Primera Edición. Madrid: Editorial Tecnos S.A.

³² Albaladejo García, M. (1982). *La Donación*. Comentarios al Código Civil. Tomo XIII. Madrid: Edersa.

convinciente de la razón de ser de esa computabilidad la ha dado Deveali (1972): "el salario del empleador, en lo que se relaciona con la percepción de propinas por el empleado, consiste en una prestación en especie ... pero cuando la remuneración del trabajador retribuido con propinas no puede provenir de un tercero (cliente) extraño a la relación laboral, sino del propio empleador, y *consiste, fundamentalmente en la aptitud que adquiere, por las circunstancias, el cumplimiento del deber de "dar ocupación", de constituirse directamente en un valor patrimonial, en cuanto le da al empleado una "ocasión de ganancia"*"³³

Hecho el análisis anterior, procede determinar cuál es la solución para nuestra legislación. A diferencia de lo que se da en otras latitudes, en nuestro país existe un régimen de propinas legalmente establecido por Ley N° 4946 del 3 de febrero de 1972 -aunque en estricto sentido debería hablarse más bien de un recargo de servicio, según la terminología de Krotoschin (1981)-, lo cual no es obstáculo para que el cliente pueda, y frecuentemente lo hace, otorgar al trabajador una gratificación voluntaria mayor a la fijada legalmente. Lo que el legislador nacional quiso, fue otorgar un régimen legal a las gratificaciones de los clientes, mediante el denominado "recargo de servicio".

De lo contrario, los legisladores habrían acogido como documento base el dictamen elaborado por el diputado Edwin Muñoz Mora, en el cual, claramente se le otorgaba naturaleza jurídica salarial a las propinas, tanto así, que serían tomadas en cuenta para el cálculo de los derechos laborales.

³³ Deveali, M. (1972). *Tratado De Derecho del Trabajo*. Tomo II. Buenos Aires: Editorial La Ley.

Criterio de la Organización Internacional del Trabajo

En este mismo sentido, la Organización Internacional del Trabajo, mediante el Convenio N° 172 – del 25 de junio de 1991 – , denominado “ Convenio sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares ” –el cual no ha sido ratificado por nuestro país – , conceptualiza la propina como la retribución que el cliente otorga voluntariamente al trabajador. Lo anterior, debido a que en el artículo 6 de dicho convenio indicó: “1.- El término “ propina ” significa el dinero que el cliente da voluntariamente al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos. 2.- Independientemente de las propinas, los trabajadores interesados deberán recibir una remuneración básica que será abonada con regularidad”.

Si bien es cierto que esa convención no es aplicable en nuestro país, sirve como parámetro para conocer los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo en esta materia. Ahora bien, el convenio N° 95 – del 1° de julio de 1949-, conocido como “Convenio relativo a la protección del salario”, sí fue ratificado por Costa Rica el 2 de junio de 1960. En él se establece que “ ... el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Criterio de la Sala Constitucional

Aunado a lo anterior, la Sala Constitucional, en el Voto N° 2181-96 -el cual se dictó con ocasión de un rechazo de plano de la acción de inconstitucionalidad interpuesta contra la ley 4946 y la interpretación dada por esta Sala a esa ley-, estableció: “.III).- En similares términos a los expuestos en el Considerando anterior, cabe pronunciarse en cuanto al alegato de que el pago de la propina legal es incausado e indebido, y por ende un enriquecimiento ilícito. -Adviértase que la propina es un porcentaje que debe cancelar el cliente del establecimiento al saloner, por el servicio prestado, no el patrono, cuya obligación legal esencial es, a partir del texto expreso de las disposiciones cuestionadas, garantizar que el trabajador reciba las sumas que por dicho concepto canceló el comensal.- En consecuencia, como no es el patrono quien debe cancelar de su peculio la propina legal, sino el cliente del establecimiento, no podría el primero alegar que tal percepción dé lugar a un enriquecimiento ilícito ... ”.

Por último, cabe señalar, en apoyo a esta tesis, que en la Asamblea Legislativa se encuentra en estudio un proyecto de ley (N° 14.677) mediante el cual se pretende darle una interpretación al artículo 4 de la Ley de Propina, en el sentido de que la suma percibida por concepto de impuesto de servicio no forma parte del salario y por ende, no afecta las cargas sociales ni debe tomarse en cuenta para el cálculo de las prestaciones legales. Así las cosas, no lleva razón la parte actora recurrente, en cuanto reprocha se le negara naturaleza salarial al 10% de servicio o propina incorporada en la factura por el servicio prestado en las mesas, y porque dicho porcentaje no fue incluido para el cálculo

de preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo concedidos al actor³⁴.

Criterio de la Procuraduría General de la República

Por su parte, la Procuraduría General de la República ha descartado que la interpretación de la Sala Segunda sea la correcta, y no concuerda con esta en el sentido de que la propina sea salario, sino que sigue la línea con la cual esta se creó, como un subsidio en complemento del salario pero nunca asemejada a este, como se mencionó en líneas pasadas.

Tendencia Actual

Según Voirin citado por Gaete Berrios³⁵ "la tendencia ha sido el ir convirtiendo la antigua propina- donativo en la propina- obligación y la evolución parece ir en el sentido de la propina obligatoria y tarifaria, colectiva y sujeta a centralización, pues empezó siendo gratuita y facultativa, espontánea individual y directa y se ha convertido en obligatoria, fija en su cuantía, individual, colectiva y distribuida por el principal entre sus subordinados".

Legislación Comparada

Además de la menciona regulación en España, Italia y Argentina se mencionará, la siguiente regulación de los países, en lo que interesa:

³⁴ Ver en igual sentido lo expresado, entre otros, en los votos salvados N° 381 de las 10:20 horas del 10 de diciembre de 1999 y N° 756 de las 11:00 horas del 28 de noviembre de 2003.

³⁵ Gaete Berrios, A. (1960). *Tratado de Derecho del Trabajo Chileno*. Primera Edición. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.

México:

En este país la propina sí forma parte del salario y está expresamente plasmado en el artículo 114 del Código de Trabajo al manifestar: "Cuando el trabajador, con motivo del trabajo que preste, tuviese oportunidad de obtener beneficios o ganancias, los ingresos en concepto de recompensas serán considerados formando parte de la remuneración, si revistieran el carácter de habituales y no estén prohibidas". En este sentido Deveali citado por Meilij (1981) explica que la razón por la cual la legislación mexicana asimila la propina al salario, consiste, principalmente, "en el hecho que, cuando existe posibilidad de la propina, el empleador paga un salario más reducido y en algunos casos se exime totalmente del pago".

Chile:

En este país está regulado por la ley 7388 del 27 de diciembre de 1942. Esta no es un acto de mera liberalidad, sino el cual un acto oneroso que corresponde al pago de un quantum de trabajo el cual ha beneficiado a quien lo solicita (cliente) o a quien lo ofrece (empresario o patrón), el cual forma parte del salario para todos los efectos legales. Es irrenunciable, sobre el consumo no sobre el valor de otros servicios, no puede ser retenida ni siquiera parcialmente, existe para garzones y camareros. Es obligatoria por consiguiente, es prohibida la voluntaria. Y es tarifaria lo cual consiste en un 10% adicional que se agrega a la cuenta del consumidor.

La forma de percibirla y su distribución es: el patrón o empleador debe dar diariamente el valor total de las propinas recibidas entre garzones y ayudantes en la forma que éstos lo acuerden por escrito, aprobado por la inspección del trabajo respectiva. Para los camareros y sus ayudantes se aplican las mismas normas, pero el pago se hará semanal, quincenal o mensualmente, según sea la estipulación del convenio.

A su vez, llama mucho la atención el hecho de que todo patrón debe llevar una cuenta individual a cada garzón y camarero, que servirá de antecedente para todos los efectos legales, como a su vez está prohibido recibir otro tipo de propina ajena a su trabajo. También en relación con las ventas a crédito el patrón deberá pagar la propina que por ellas corresponda considerándose para efectos, como efectuadas al contado.

Colombia:

En este país su regulación se encuadra en el Código de Trabajo en su artículo 131, de donde se desprende que las propinas recibidas por el trabajador no constituyen salario y el Código prohíbe que se pacte como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que este reciba por ellas³⁶. En los restaurantes, cafés y hoteles el salario no puede consistir en un recargo o porcentaje sobre cuentas, según prohibición o producir la suspensión del trabajador.

³⁶ Herrnstadt, E. (1951). *Tratado del Derecho Social Colombiano*. Cuarta Edición. Bogota: Editorial Nelly.

Conclusiones

1-La Sala Segunda, no era quien debía definir la naturaleza jurídica de la propina, por lo cual su fallo viene a ocasionar una decisión errada a la hora de la interpretación de la Ley de Propinas. Esto ha crecido grandes discrepancias entre los asalariados y sus patronos, en torno a las condiciones del contrato de trabajo.

2-La Propina no constituye parte del salario y por ende, no lo afecta, pues no causa que no se protejan las demás cargas sociales ni las prestaciones laborales a cargo del patrono y los trabajadores. Como a su vez, se debe tener en cuenta que su cuantificación no resulta fácil, porque su monto aumenta o disminuye en función de la categoría de los establecimientos, de la mayor o menor afluencia de clientes, de su grado de generosidad y de los conocimientos, preparación y destreza del personal.

3- Algunos autores han definido la tesis de que la Propina tiene la contextura jurídica de una forma especial de donación: la llamada liberalidad remuneratoria. Además no puede ser considerado salario en especie porque su misma naturaleza jurídica no es esta.

4- El Poder legislativo no le otorgó a la Propina el carácter de salario; y si esa hubiera sido su intención, habría creado en la ley un mecanismo jurídico idóneo sobre su percepción. Su reporte en las planillas, sobre el monto real de las propinas que dispara los cuestionamientos sobre esa vinculación o cargas sociales y laborales relacionadas con ella.

5- Si se deseara incluir la Propina como salario su determinación, realmente es difícil, se hace normalmente en forma global como parte del salario y por categorías de trabajadores o de establecimientos, fijando importes que han de servir, tanto a los fines laborales como a los fines provisionales. Aunque pudiera ocurrir que la propina en casos supere ese importe en la realidad, así se estaría beneficiando al Patrono, quien vería que el salario del empleador sería cubierto por esta y no le aportaría nada.

6- Dentro de este orden, debe advertirse que la propina no constituye salario. Sin embargo, lo anterior no es óbice para que el legislador en ejercicio de sus potestades constitucionales (Artículo 121 de la Constitución Política), pueda llegar a establecer lo contrario. A mayor abundamiento, si el legislador determina que la propina debe ser considerada como salario, esto implicaría toda una serie de efectos en el campo legal, lo cual no se ha previsto, lo que viene a ocasionar una enorme inseguridad jurídica al respecto.

7-El único camino posible para que el fallo de la Sala Segunda tuviera asidero legal constitucional, habría sido la modificación de la Ley N° 5635, donde a la propina, se le hubiere dado las calidades y cualidades de salario. Aunque por naturaleza propia, la propina no las reúne; por tratarse además de la contraprestación de un tercero dentro la relación laboral trabajador-patrono.

8-La propina es la suma de dinero que recibe el trabajador, de los clientes en una negociación, es decir, interviene una tercera persona

que es el cliente, quien ninguna relación tiene con el patrono, que es quien paga el salario. Se debe distinguir, entonces, entre el salario y la propina, pues el primero es la contraprestación del servicio prestado al patrono por virtud de un contrato de trabajo, y la propina es la cantidad que recibe el trabajador de una tercera persona, el cliente de la negociación quien recibe los servicios personales del trabajador, independientemente del precio que paga por las mercancías adquiridas, consumidas o por los servicios prestados. Quien lo hace para testimoniar su satisfacción por el tratamiento recibido; o sea, que el salario y la propina son de naturaleza jurídica distinta y no deben involucrarse en un solo concepto.

9-El patrón no tiene motivo para impedir que el trabajador goce de la ventaja que puede obtener mediante su especial habilidad personal en el trato con los clientes, pero resultaría manifiestamente injusto considerar este beneficio como una retribución suplementaria que debe cargarse al patrón, cuando, por una razón cualquiera, el trabajador no puede cobrar las propinas, sino mas bien este debe ser un facilitador para retenerlas y girarlas a este.

10- El hecho de la regulación de la Propina no se aplica con el fin de agregarla como parte del salario del trabajador, sino que fue dar una especie de subsidio para ayudarlo en su ingreso económico. Además de evitar que los patronos aprovecharan la emisión de esta ley para pretender disminuir los salarios mínimos o bases de estos empleados. Y así hacer uso de las entradas (que por concepto de prestación de servicios se cobrará un 10% fijo en cada servicio mayor de diez colones), para complementar estos salarios. Pues esto podría presentarse en algunos de

los bares, restaurantes, etc. El asunto puede llegar a ser simplemente compensatorio del salario (aunque nunca es salario) actualmente devengado por los empleados gastronómicos, sino llegaría a ser perjudicial para ellos pues podría ocasionarles un ingreso o una merma menor de la que en la actualidad reciben.

Bibliografía

Doctrina

Albaladejo García, M. (1982). *La Donación*. Comentarios al Código Civil. Tomo XIII. Madrid: Edersa.

Caballero, J. (2005). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo III. Séptima Edición. Santa Fe: Editorial Rubinzal- Culzoni Editores.

Cano Martínez de Velasco, J. I. (1990). *La Obligación Natural*. Primera Edición. Barcelona: Editorial Bosch, Casa Editorial, SA.

Chinchilla Roldán, F. (1992). *Legislación Laboral*. Segunda Edición. San José, Costa Rica: Librería La Mini.

Dávalos, J. (1990). *Derecho del Trabajo I*. Tercera Edición. México: Editorial Porrúa, SA.

De la Cueva, M. (1988). *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo I. Undécima Edición. Buenos Aires: Editorial Porrúa, SA.

De Val Arnal, J. (1993). *La Propina y su Régimen Jurídico*. Primera Edición. Madrid: Editorial Tecnos S.A.

Deveali, M. (1964). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo II. Buenos Aires: Editorial La Ley.

Deveali, M. (1972). *Tratado De Derecho del Trabajo*. Tomo II. Buenos Aires: Editorial La Ley.

Gaete Berrios, A. (1960). *Tratado de Derecho del Trabajo Chileno*. Primera Edición. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Herrnstadt, E. (1951). *Tratado del Derecho Social Colombiano*. Cuarta Edición. Bogota: Editorial Nelly.

Krotoschin, E. (1981). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*. Cuarta Edición. Buenos Aires Ediciones Depalma.

Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Primera Edición. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.

Martínez Vivot, J. (1998). *Electos del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*. Segunda Edición Corregida y Actualizada. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Desalma.

Meilij, G.R. (1981). *Contrato de Trabajo*. Tomo II. Primera Edición. Buenos Aires: Editorial Ediciones Depalma.

Pérez Botija, E. (1944). *Salarios*. Primera Edición. Madrid: Editorial Reus.

Leyes

Código de Trabajo. Onceava Edición. Investigaciones Jurídicas, San José, Costa Rica.2005.

Ley no. 4946, de 3 de febrero de 1972, expediente legislativo 14.677.

Proyectos de Ley

Proyecto de ley para la Interpretación al artículo 4 de la Ley de Propinas. Publicado en La Gaceta Nº 200 de 17 de octubre de 2002.

Dictámenes

Costa Rica. Asamblea Legislativa. (2006). Comisión Permanente de Asuntos Sociales. *Texto definitivo Informe Técnico*. San José.

Costa Rica. *Posición de la Procuraduría General de la República en referencia al Dictamen Afirmativo al Proyecto de Ley* (2006). San José.

Costa Rica. *Dictamen del 21 de julio de 2005*. (2005). Asamblea Legislativa. San José.

Costa Rica. *Dictamen Afirmativo de Mayoría, 17 de Octubre del 2006, Departamento de Comisiones Legislativas. Comisión de Asuntos Sociales. Primera Legislatura. Segundo Período de Sesiones Ordinarias.* Asamblea Legislativa.(2006). San José.

Costa Rica. *Dictamen Afirmativo de Mayoría, 17 de Octubre del 2006, Departamento de Comisiones Legislativas. Comisión de Asuntos Sociales. Primera Legislatura. Segundo Período de Sesiones Ordinarias.* (2006). Asamblea Legislativa. San José.

Oficios

Costa Rica. Asamblea Legislativa. Oficio S.T. 151-2003. (2003). *Informe Jurídico.* San José: Bolaños Gamboa, G.

Costa Rica. Corte Suprema de Justicia. (2003). *Oficio SP 127-03.* San José

Critérios

La Asociación Nacional de Maestros de Hoteles y Afines de Costa Rica.

Procuraduría General de la República.

Sala Constitucional y Sala Segunda.

Criterio de la Organización Internacional del Trabajo.

Convenciones Internacionales

Convenio número 172 del 25 de junio de 1991, denominado " Convenio sobre las condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares " (el cual no ha sido ratificado por nuestro país).

Jurisprudencias

Resolución número 69 de las 9:55 horas del 15 de febrero de 1995, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en causa de Francisco Didier Solano Gómez, contra el Instituto Nacional de Seguros e Inversiones Río Los Yoses S. A.. Y más actualmente voto 2005-00865, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Sala Constitucional Votos 2181-96, 381 de las 10:20 horas del 10 de diciembre de 1999 y N° 756 de las 11:00 horas del 28 de noviembre de 2003.