vinetur

La hostelería británica deberá rehacer sus políticas de propinas por el nuevo código

La norma exigirá consultar a la plantilla antes de cambiar la política de propinas

jueves 19 de noviembre de 2026



Los empresarios británicos de pubs, bares y restaurantes tendrán que revisar sus políticas de propinas antes de la entrada en vigor de un nuevo código estatutario, prevista para el próximo 1 de enero de 2027 si recibe la aprobación del Parlamento. El texto revisado fue publicado por el Gobierno británico este martes, 17 de noviembre, y

añade nuevas obligaciones de consulta y revisión interna en un asunto que afecta de forma directa a buena parte de la hostelería.

La nueva redacción se apoya en la Employment (Allocation of Tips) Act 2023, que entró en vigor en octubre de 2024 y obliga a los empleadores a repartir las propinas sujetas a la ley de forma justa y transparente. Con el cambio ahora planteado, las empresas deberán consultar a sus trabajadores cuando introduzcan o revisen una política de propinas, revisar ese sistema al menos una vez cada tres años y compartir con la plantilla un resumen anonimizado de las opiniones recibidas.

La medida tiene un efecto potencial claro en el negocio de las bebidas, porque pubs, bares y restaurantes gestionan a diario propinas ligadas al servicio de cerveza, vino y destilados. Eso puede obligar a revisar cómo se reparte ese dinero entre personal de sala, barra, cocina y otros empleados vinculados al servicio, además de reforzar los procedimientos internos en periodos de alta actividad comercial.

Uno de los puntos que más atención está generando es el de las asignaciones fijas o garantizadas. La guía revisada pide cautela con esos sistemas cuando puedan perjudicar de forma desproporcionada a parte de la plantilla. El criterio general no impone una fórmula única de reparto, pero sí exige que cada empresa pueda justificar la suya con factores objetivos.

El consejero delegado de TiPJAR, Ben Thomas, señaló que el código no dice a los operadores exactamente cómo deben repartir las propinas y que no debería hacerlo, porque cada negocio funciona de una manera distinta. A su juicio, lo que sí exige la norma es poder explicar el modelo elegido con criterios justos y objetivos, como la función de cada trabajador, sus horas y su nivel de responsabilidad, además de procurar que el equipo entienda ese sistema.

Peter Davies, socio de atención al cliente de WMT Troncmaster Services, matizó por su parte que las asignaciones fijas no son necesariamente más difíciles de justificar si la empresa puede probar que son justas. Davies añadió que la propia guía pide actuar con cuidado para evitar que premios fijos o mínimos acaben generando un reparto injusto para algunos empleados.

Davies también aclaró que la guía no prohíbe asignar propinas a trabajadores de la oficina central. Sí considera más difícil justificar pagos a personal que realice tareas puramente administrativas. Esa precisión es relevante para grupos con varias sedes, donde parte del trabajo ligado al servicio puede realizarse fuera del local. En el mercado británico, además, muchas empresas usan sistemas de tronc, un mecanismo habitual en hostelería para administrar y repartir propinas entre los empleados.

La revisión del código llega después de varios meses de dudas en el sector. El Gobierno retiró un borrador anterior en julio, lo que llevó a UKHospitality a advertir de que las empresas se habían quedado sin claridad suficiente sobre los cambios propuestos. El nuevo calendario, con aplicación después de la campaña navideña, ha sido recibido con alivio por una parte de la patronal.

El consejero delegado de UKHospitality, Allen Simpson, valoró de forma positiva el aplazamiento de la entrada en vigor más allá de Navidad y el hecho de que se ofrezca un periodo de transición más flexible. A su juicio, el Ejecutivo ha atendido la petición de no introducir las nuevas reglas en plena temporada festiva, cuando pubs y restaurantes registran uno de los mayores volúmenes de servicio del año.

Pese a ello, Simpson avisó de que siguen existiendo cuestiones básicas que pueden dejar dudas a los operadores sobre cómo aplicar el código. Entre ellas citó hasta qué punto deben quedar incluidos en la política de propinas aquellos miembros del equipo que no trabajan dentro del establecimiento, pero sí participan en el servicio. Por ese motivo, reclamó al Gobierno orientaciones prácticas adicionales cuanto antes.

Desde WMT Troncmaster Services también ponen el foco en la forma en que se hagan las consultas a la plantilla. Davies sostiene que esas consultas deben ser reales, quedar documentadas y desarrollarse sin coacciones. Además, recomienda que los operadores determinen cuándo les corresponde realizar su primera consulta obligatoria y que revisen sus acuerdos de tronc ya existentes para comprobar que se ajustan a la nueva norma.

La combinación de nuevas consultas obligatorias, revisiones periódicas y mayor trazabilidad en la respuesta de la plantilla obliga ahora a muchas empresas de hostelería británicas a preparar cambios con antelación. En un sector donde la propina

forma parte habitual de la remuneración variable y del funcionamiento diario del servicio, la aplicación del código puede alterar tanto la operativa interna como la relación entre empresa y trabajadores.