

TRATAMIENTO DE LAS PROPINAS PARA EFECTOS DEL SEGURO SOCIAL



[dropcap custom_class="normal"] I [/dropcap]

ntegrarán las propinas pactadas entre trabajadores y patrón, cubiertas directamente por este. Es decir, cuando se conviene de antemano la cantidad que percibirá el trabajador por éste concepto y la misma es pagada directamente por el patrón, éste importe deberá integrar el salario base de cotización al IMSS.

La anterior situación se presenta de manera común en los servicios prestados por salones de eventos y banquetes, donde del monto pagado por el servicio el patrón otorga un porcentaje previamente convenido a los trabajadores bajo el concepto de propina. De hecho, la Ley Federal del Trabajo, dentro del capitulo denominado "Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y Otros Establecimientos Análogos", establece que las propinas son parte integrante del salario para fines indemnizatorios. Tal es lo dispuesto en los artículos 346 y 347 de la citada Ley.

[alert_box style="message" close="no" custom_class=""] Artículo 346. Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del Artículo 147.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Artículo 347. Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.[/alert_box]

Este criterio ha sido confirmado por los tribunales en la siguiente tesis aislada emitida por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito:

[alert_box style="message" close="no" custom_class=""]

PROPINAS. FORMAN PARTE DEL SALARIO EN EL CASO DE TRABAJADORES DE HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS. Las propinas que reciben los trabajadores que prestan sus servicios en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, forman parte de su salario, en virtud de que así se establece en el Artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, disposición que se relaciona con el Artículo 347 del mismo ordenamiento, conforme al cual, si no se determina en calidad de propina un porcentaje de consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario base del pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 7643/91. Abelardo Díaz Ríos. 28 de agosto de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Amparo directo 11173/90. Carlos Juárez Carlos. 20 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Javier Mijangos Navarro. Secretario: Jesús G. Dávila Hernández. Octava época: Tomo VII-Mayo, pág. 258. Fuente: Semanario Judicial de la Federación, número 69, pág.18, tesis por contradicción 4a./J.33/93.[/alert_box]

Ejemplo:

Datos

Salario cuota diaria

\$200.00

Propinas pagadas por el patrón diarias

40.00

Años de antigüedad

2

Días con derecho de vacaciones

8

Prima vacacional que paga la empresa

25%

Días de aguinaldo que otorga la empresa

15

Resolución

CONCEPTO

FORMULA

FACTOR DE INTEGRACION

Salario D.O.

1 x 1=

1.0000

Aguinaldo

15 / 365=
0.0411

Prima Vacacional

SUMA
8 x 25% / 365=
0.0054

1.0465

Salario Cuota Diaria:
\$ 200.00

(x) Factor de Integración:
1.0465

(=) Salario Integrado con prestaciones mínimas de Ley
\$ 209.30

(+) Propinas entregadas por el patrón que integran
40.00

(=) Salario Base de Cotización
\$ 249.30

En el caso de cuando las propinas son pagadas con tarjeta de crédito, consignadas en vouchers y sea el patrón quien la entrega a los trabajadores, el IMSS considera que deben integrarse también al salario base de cotización, situación que sin duda es controversial ya que no se trata de montos que el patrón otorgue de su bolsillo para remunerar el trabajo prestado por el trabajador, sino que es una cantidad que el cliente da adicional al precio del servicio y como una forma de donativo hacia la persona que lo atendió para agradecer el trato recibido.

En efecto, si nos atenemos a la definición que el tratadista Mario de la Cueva da a la palabra propina, nos encontramos con que esta es ?la cantidad de dinero que entregan los clientes de una negociación, independientemente del precio que pagan por las mercancías

adquiridas o consumidas o por los servicios recibidos, al trabajador que personalmente les atiende y cuyo objeto es testimoniar satisfacción por el tratamiento recibido?.

Por lo que entonces estas cantidades que se consignan en los vouchers como propina, al pagar con tarjeta de crédito, no implican un sobreprecio sobre el producto o servicio recibido, con la finalidad de que el dueño del establecimiento lo reciba como pago del mismo, sino que simplemente representan cantidades que se donan a la persona que atendió al cliente y que ya sea por comodidad o porque no se dispone del efectivo suficiente en ese momento, se manifiestan en el voucher a través del cual se liquida la cuenta para que posteriormente se le entregue al empleado la parte que el cliente le ha donado.

Por lo tanto, cuando el cliente entrega directamente la propina al trabajador, no forma parte del salario para el pago de cuotas, tomando en cuenta la no intervención del patrón en ese acto y porque la propina en cuestión en esas condiciones, no puede quedar asentada en los registros contables de la empresa y por ende, no existe la relación obrero patronal al momento de la entrega al trabajador.

Como apoyo a lo anterior se encuentra el criterio sostenido por el Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa en la siguiente resolución:

[alert_box style="message" close="no" custom_class=""]

PROPINAS. NO FORMAN PARTE DEL SALARIO BASE DE COTIZACIÓN. El artículo 5-A, fracción XVIII de la Ley del Seguro Social, establece que para los efectos de ese ordenamiento, se entiende por salarios o salario la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal; sin embargo, resulta de suma importancia destacar que en esa misma fracción el Legislador realizó una distinción, estableciendo que para efectos del ordenamiento en cita, el salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentos, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo; con excepción de los conceptos previstos por el numeral 27 de la propia Ley. Por lo anterior, resulta procedente concluir que cualquier suma de dinero que el trabajador reciba de parte de un tercero, que no sea su patrón, como es el caso de las propinas que eventualmente dejan los clientes a los meseros, no puede ser considerada como parte del salario base de cotización. En este contexto, si bien es cierto que el artículo 30 fracción II de la Ley del Seguro Social dispone, a efecto de determinar el salario base de cotización, que cuando por la naturaleza del trabajo, el salario se integre con elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, se sumarán los ingresos totales percibidos durante los dos meses inmediatos anteriores y se dividirán entre el número de días de salario devengado en ese período; también lo es que esos elementos variables que no puedan ser previamente conocidos, deberán corresponder a los conceptos que integran el salario base de cotización, previstos por el artículo 5-A, fracción XVIII, de ese mismo ordenamiento, esto es, los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentos, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que el patrón entregue al trabajador, por su trabajo, diferentes del salario propiamente dicho, sin que se deban incluir las propinas.

Juicio Contencioso Administrativo No. 13246/05-11-01-1.- Resuelto por la Primera Sala Regional Hidalgo-México del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, el 14 de septiembre de 2006, por unanimidad de votos.- Magistrado Instructora: María Sofía Sepúlveda Carmona.- Secretario: Lic. Andrés Rossell Martínez.

Fuente: Revista del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa no. 73. Quinta Época, año VII, enero 2007, páginas 2019, 2020.[/alert_box]

En el mismo sentido encontramos la siguiente tesis del Poder Judicial de la Federación:

[alert_box style="message" close="no" custom_class=""]Época: Sexta Época

Registro: 275674

Instancia: Cuarta Sala

Tipo de Tesis: Aislada

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Volumen XXXVI, Quinta Parte

Materia(s): Laboral

Tesis:

Página: 93

PROPINAS PROVENIENTES DE PERSONAS EXTRAÑAS, NO FORMAN PARTE DEL SALARIO. De acuerdo con los artículos 84 y 86 de la Ley Federal del Trabajo, no pueden estimarse como salario las gratificaciones que los trabajadores que por cuenta del patrón sirven al público, reciben de los clientes. El salario es la retribución que debe pagar el patrón, en virtud del contrato de trabajo, y ha de considerarse como tal, los pagos hechos por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación y

cualquier otra cantidad ordinaria, pero es inconcuso, que éstas forman parte del salario cuando es el patrón el que las concede o paga y no cuando éstas previenen de personas extrañas al contrato de trabajo. Consecuentemente, no incurrió la responsable en violación de garantías individuales al computar únicamente como salarios caídos los que percibía el trabajador del patrón por su labor ordinaria.

Amparo directo 5574/58. Ezequiel González. 30 de junio de 1960. Cinco votos. Ponente: Mariano Azuela.[/alert_box]

Ejemplo:

Datos

Salario cuota diaria

\$200.00

Propinas recibidas de los clientes al mes

\$2,500.00

Años de antigüedad

4

Días con derecho de vacaciones

12

Prima vacacional que paga la empresa

25%

Días de aguinaldo que otorga la empresa

15

Resolución

CONCEPTO

FORMULA

FACTOR DE INTEGRACION

Salario D.O.

1 x 1=

1.0000

Aguinaldo

15 / 365=

0.0411

Prima Vacacional

SUMA

12 x 25% / 365=

0.0082

1.0493

Propinas de clientes diaria

\$ 2,500.00/30.4

\$82.24

Salario Cuota Diaria:

\$ 200.00

(x) Factor de Integración:

1.0493

(=) Salario Integrado con prestaciones mínimas de Ley

\$ 209.86

(+) Propinas entregadas por el cliente que integran

0.00

(=) Salario Base de Cotización

\$ 209.86

CONCLUSIONES

Las propinas integrarán el salario para fines indemnizatorios del trabajador, y por consiguiente, para fines de cuotas al IMSS y aportaciones al INFONAVIT, cuando sean fijadas por el patrón en un porcentaje sobre los consumos de los clientes, o bien cuando ambas partes acuerden su monto, ya que en estos casos el patrón será quien otorgue al trabajador tales cantidades.

Pero no integrarán el salario cuando las propinas sean otorgadas directamente por los clientes, sea en efectivo o consignadas en el voucher de la tarjeta de crédito con que hagan el pago, ya que en estos casos no es el patrón el que las otorga, sino una persona ajena o extraña a la relación laboral.