

Facultad Libre de Derecho de Monterrey

Licenciatura en Derecho

Régimen Jurídico de la Propina en México. Una Propuesta de Reforma a la
Ley Federal del Trabajo.

Tesis para conseguir el grado de

Licenciado en Derecho

Bajo el asesoramiento del

Lic. Ángel Gabriel Carrillo Ojeda y

el Dr. Sergio Manuel Villarreal Salazar

German Santiago Abril Báez

Matrícula 1439

Santa Catarina, Nuevo León, a Marzo del 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Página 3
CAPÍTULOS	
I. El Marco Jurídico de la Propina	5
A. Antecedentes Históricos	6
B. Concepto de Propina y Su Regulación en el Derecho Mexicano	10
C. Principios Generales del Derecho Laboral	24
II. El Marco Jurídico del Salario y su Vínculo con el Régimen de la Propina	28
A. Antecedentes Históricos del Salario	28
B. Concepto del Salario	30
C. La Propina como Parte del Salario	32
III. Breve Análisis Jurídico de La Comisión Mercantil y una Comparación con el Régimen del Salario y la Propina	35
A. La Comisión Mercantil	35
IV. Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo Respecto al Régimen de la Propina en México.	46
CONCLUSIONES	51
BIBLIOGRAFÍA	55

Introducción

En el presente trabajo se buscará llenar la laguna que existe en relación con la figura de la propina en nuestro ordenamiento jurídico mexicano y establecer si las propinas se deben considerar como parte del salario. Para esto se deberá primeramente analizar a detalle diversos aspectos, empezando por la razón de ser de la misma, remitiéndonos de esta forma a sus antecedentes históricos.

Como ya se explicará en la presente tesis, los antecedentes históricos de la propina se remontan siglos y siglos atrás, desde la época de la antigua Grecia. Claramente no se utilizaba de la misma manera que hoy en día se practica, pero la idea esencial surgió de aquellas épocas remotas.

De esta manera, entendiendo su razón de ser, podremos comprender de mejor forma lo que se entiende por la definición actual de la propina y nos dará la posibilidad de entrar a su concepto y marco jurídico hoy en día.

A grandes rasgos, en la actualidad se entiende por propina, aquella gratificación que realizan los clientes de algún negocio comercial, en muestra de su satisfacción por un buen servicio recibido. De este concepto, podemos afirmar que mínimo existen dos sujetos involucrados en esta relación, el cliente y el trabajador del negocio.

Por otro lado, se contrastará con una figura que se estima tiene un nivel de similitud muy alto, la comisión mercantil. Empezando de igual manera exponiendo sus antecedentes históricos y llegando así a encontrarnos con su concepto actual. Con el análisis profundo de esta segunda figura, se pretende lograr captar la esencia

de los artículos que la regulan y en caso de que efectivamente exista una similitud con la figura de la propina en materia laboral, se contara con ciertas ideas que podremos llevar de terreno mercantil al ámbito de lo laboral.

Hoy en día la legislación que existe respecto a la propina es insuficiente, y les da la oportunidad a los patrones de aprovecharse de cierta manera de sus trabajadores. Ya sea que a estos se les condicione como único ingreso la propina o que, por el hecho de estar recibiendo propinas, se les otorgue un salario más bajo. Consideramos que este estado de indefensión que tienen en muchos casos los trabajadores con sus respectivos patrones, es un tema bastante preocupante y por lo cual consideramos que debe ser atendido a la brevedad.

El propósito de esta investigación es evidenciar la falta de legislación acerca del tema. Posteriormente, con base en los datos e información estudiada, lograr proponer ideas que den el primer paso a una reforma muy importante en la Ley Federal del Trabajo.

Capítulo 1: El Marco Jurídico de la Propina

La propina es una práctica antigua que se ha difundido a través de todo el mundo. En la actualidad se aplica a todo tipo de servicios prestados por personas en los negocios, como el que ofrecen los meseros, taxistas, peluqueros, bares, entre muchos otros.

En algunos países la propina se considera obligatoria, en otros se considera voluntaria y en algunos otros países como Japón, incluso se llega a considerar de mala educación ofrecerle una propina al trabajador del establecimiento.

En el caso específico de México es una práctica que se encuentra regulada bajo la Ley Federal del Trabajo y recae bajo los principios generales del derecho laboral, principios que más adelante especificaremos y relacionaremos de manera precisa con la figura de la propina.

La propina, al ser una figura utilizada con tanta frecuencia en una cantidad innumerable de establecimientos, hace que como consecuencia surja la vital importancia que tiene el entender y regular correctamente esta figura.

Así mismo, por la razón de que es una práctica que involucra a muchos trabajadores y el hecho de que es una figura mal regulada, genera un nivel de indefensión hacia estos trabajadores. De esta manera se vulneran sus derechos laborales e incluso se puede llegar a decir que también sus derechos humanos.

Este capítulo buscará dar una idea de todo lo que se puede significar la propina, de donde surge, su regulación, las jurisprudencias que se han proclamado al respecto, entre otros temas.

Por lo cual la primera pregunta que nos podemos plantear es ¿de dónde proviene la propina?

A. Antecedentes Históricos

Se dice que la palabra propina proviene del griego. Específicamente del conjunto de palabras “pro” que quiere decir antes y “pino” que quiere decir beber, según afirma la filóloga María Nogueira. En el análisis que ella realizó, también añade que de cierto modo era un porcentaje de dinero que se le daba a una persona en manera de agradecimiento por una bebida recibida dentro de un establecimiento, que obviamente eran distintos a los que hoy conocemos.¹

Claramente, con el paso del tiempo este concepto se empezó a utilizar en diversos servicios y no solo en el de las bebidas. Se fue utilizando en establecimientos como el de los restaurantes, hoteles, bares, etc.

Esta forma de otorgar la propina que es más similar a la que conocemos hoy en día, surgió en el siglo 17, en el continente europeo. Las personas de más dinero

¹ Analía Llorente. **De dónde viene la palabra "propina" y cuánto se deja en los países de América Latina.** BBC News. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44745217>

(los aristócratas), empezaron a darles propina a los esclavos que realizaban labores a su favor.

Años más tarde, esta práctica llegó a Estados Unidos. Con la práctica de la esclavitud en su máximo apogeo en este país, los dueños de restaurantes, hoteles, cantinas, entre otros, empezaron a tomar provecho de esta situación y con el fin de no pagarles salario a sus meseros (quienes solían ser personas de descendencia afroamericana), dejaban esa labor a los clientes.

Estos últimos eran los “encargados” de darle una propina al trabajador. Esta práctica de cierta manera demostraba que el cliente (quienes eran personas con un nivel adquisitivo medio o alto) eran quienes decidían si el trabajador recibía dinero o no, y por lo tanto los ponía en una posición de superioridad sobre estas personas.

2

Por esta razón es que los clientes no se sentían mal con su bolsillo al tener que pagarles propina, ya que era una forma de demostrar (erróneamente) que según ellos eran superiores a estos trabajadores afroamericanos.

Al pasar de los años, el sentido de la propina comenzó a transformarse. Se fue convirtiendo hacia una idea más dirigida a otorgar una especie de donación hacia el trabajador que ha atendido al cliente, en agradecimiento con el servicio que ha prestado, sin fijarse en el color de piel del trabajador (generalmente).

Antes de todo esto en Estados Unidos, la propina no era obligatoria y se daba más que nada como una especie de soborno para recibir un trato preferencial en el

² Alejandro Maidana. La Propina y su Origen Racista. Conclusión.
<https://www.conclusion.com.ar/opiniones/la-propina-y-su-origen-racista/07/2018/>

lugar. Ya sea, conseguir una mesa más rápido, ser atendido con preferencia sobre los demás clientes, entre otras cosas.³

También en ciertos casos se ha convertido en una manera de brindarles un apoyo económico a los trabajadores que reciben menor sueldo, como son los meseros, despachadores de gasolina, entre otros y los cuales en teoría terminan siendo los principales beneficiarios del otorgamiento de propinas.

Otro lado de la moneda que existe hoy en día es la idea del estatus social y la imagen que se pueda proyectar hacia las personas el hecho de abstenerse a dejar una propina. Este miedo al “que dirán”, es otro de los principales causantes de que esta práctica se haya incrementado considerablemente con el paso del tiempo.

En México y en prácticamente todo el mundo, sigue existiendo el dilema de no saber si se debe o no dejar propina, debido a que en ciertos países se considera obligatoria la propina, mientras que en otros es voluntaria. Así mismo, como se comentó anteriormente también existe el caso de los países que por cultura su gente considera la propina como una especie de insulto hacia su trabajo, tal y como es el caso de Japón.

Para el caso concreto, en México se establece por ley que la propina es voluntaria y los clientes no tienen por qué tener que ser forzados a pagarla. Incluso la propia Ley Federal del Trabajo establece que es obligación de los trabajadores:

“Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

³ Loc. Cit.

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;...”

Tomando en consideración la fracción cuarta y séptima, el trabajador inclusive está obligado por ley a prestar un servicio con cuidado y esmero apropiado, así como observar buenas costumbres durante su servicio.

Debido a esto, los trabajadores no deben realizar una buena labor con el único fin de esperar recibir una propina a cambio, sino que más bien la propia ley los obliga a realizar sus actividades de dicha manera.

Independientemente, la propina sirve de incentivo para los trabajadores que desean tener una mayor recompensa económica por el trabajo que brindan y gracias a que la propina depende del cliente y como percibe el servicio que se le brinda, se genera un ambiente más competitivo y de mayor calidad dentro del establecimiento.

B. Concepto de propina y su regulación en el Derecho

Mexicano

Teniendo en claro estos antecedentes históricos y con el fin de obtener un análisis profundo sobre el propio tema de “propinas”, se expondrá el concepto obtenido del Diccionario de la Real Academia Española. El cual expone que “la propina es un agasajo que sobre el precio convenido y como muestra de satisfacción se da por algún servicio recibido.”⁴

Teniendo este concepto, podríamos cambiar la palabra “agasajo” por algún sinónimo, tal y como es “atención” u “obsequio”. Por lo cual podríamos entender la propina como “un obsequio/atención que se tiene como muestra de satisfacción por algún servicio recibido”

⁴ Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española. <https://dle.rae.es>

Así mismo en el mencionado Diccionario de la RAE, se otorga otra definición a la palabra de propina, siendo esta una “Gratificación pequeña con que se recompensa un servicio eventual”.⁵

Basándonos en este concepto, se deberá establecer lo que se entiende por “gratificación”, palabra que Rafael de Pina define en el Diccionario de Derecho de 2005 y la cual menciona que significa “remuneración de un servicio o cargo que se recibe, además de sueldo, en calidad de percepción excepcional compatible con este”.⁶

Por ende, podemos concluir como concepto de propina:

“Remuneración que se tiene como muestra de satisfacción por algún servicio o cargo recibido, además del sueldo.”

Aunado a esto, en la Ley Federal del Trabajo se establece que las propinas serán partes del salario de los trabajadores y que los patrones no deberán tener la posibilidad de participar en ellas, queriendo decir que son apartadas exclusivamente para los trabajadores.

“Artículo 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347 Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.”

El artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo establece dos sistemas por los cuales se podrá fijar la propina, mediante un porcentaje sobre el consumo del

⁵ Loc. Cit.

⁶ Rafael de Pina. Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. 2005.

servicio o por acuerdo entre las partes, debiéndose establecer un aumento en el salario base para el pago de las indemnizaciones correspondientes.

El autor José Dávalos entiende esta figura de propina de la manera en que menciona que la persona otorgante de la propina no es cliente del trabajador, si no del patrón y por lo tanto esto implica que la propina es una suma de dinero que paga el cliente de un patrón, a través del trabajador.⁷

Debido a la estrecha relación que tiene el salario con la propina, es indispensable que se distinga entre estos dos conceptos. El salario sería la remuneración que reciben los trabajadores por cuenta del patrón y con razón directa del contrato laboral y en cambio, la propina la recibe el trabajador por parte de un tercero, en estos casos el cliente, con razón de mostrar su satisfacción con el servicio recibido.

Planteándolo desde un inicio, los patronos tienen diversas obligaciones con el trabajador, siendo la más trascendental el pago del salario, remuneración que reciben los trabajadores por la realización de sus labores.

La ley establece que el salario deberá ser remunerador, el cual según una tesis variará dependiendo de la calidad y cantidad de las labores desempeñadas por el trabajador. Cuando la energía de trabajo sea mayor o cuando se requieren conocimientos especiales, se deberá pagar una mayor remuneración al trabajador.

Esta tesis dice lo siguiente:

⁷ José Dávalos Morales. Derecho Individual del Trabajo. Porrúa. 2001.

“SALARIO REMUNERADOR. Si el trabajador no calificado tiene derecho al salario mínimo, quiere decir que cuando la energía de trabajo sea mayor o cuando se requieran conocimientos especiales, la remuneración debe ser también mayor. Los distintos trabajos dentro de una empresa exigen diversos salarios y a medida que el trabajo se hace más técnico debe aumentarse el salario. El salario remunerador es también, como el mínimo, esencialmente variable, pues depende de la calidad e intensidad del trabajo y de las posibilidades de la empresa. El salario que se fija en un contrato puede ser remunerador y, sin embargo, con el tiempo, llega a ser injusto; será entonces preciso variarlo, lo que es una consecuencia de la naturaleza de la relación del trabajo. La decisión sobre si un salario es o no remunerador compete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por disponerlo así el inciso "B", de la fracción XXVII del artículo 123. Y de la misma manera cuando hubiere duda sobre el monto del salario son las Juntas las que deben establecerlo.”⁸

En el caso de la propina, el artículo 347 de la Ley Federal del Trabajo menciona que el salario percibido, por los trabajadores que encuadran en los supuestos del artículo, deberá ser remunerador y dependerá de la importancia del establecimiento en el cual se realicen los labores. De esta forma, los trabajadores tienen la posibilidad de exigir un sueldo más adecuado en relación a la calidad de trabajo ofrecido y la importancia que tiene el lugar donde se trabaja.

⁸ SALARIO REMUNERADOR. Tesis aislada. Amparo directo. Tribunales Colegiados de Circuito. (SJF: 6ª época). Disponible en línea: SCJN https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expre sion=254437&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6.1.2.50.7&ID=254437&Hit=1&IDs=254437&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema= Registro 274672. (Consulta: Marzo 12 2019).

La propina se da por el agradecimiento que tiene un cliente con el trabajador del lugar y no por una remuneración por concepto de la relación laboral.

Por consiguiente, se entiende que ambas figuras tienen una razón de existencia diferente entre sí. Una vela por el propio tema de relación laboral y de conceptos como una relación subordinada de patrón y trabajador y el otro se enfoca en darle un incentivo adicional a los trabajadores, para que estos realicen un mejor trabajo.

Por otro lado, el licenciado en derecho Carlos Reynoso Castillo realiza una clasificación de las propinas en su libro de Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias de 2006.⁹

Esta clasificación se divide en tres: obligatorias, facultativas o voluntarias y las colectivas. Empezaremos por las obligatorias, las cuales las define como aquellas que se han establecido por ley o en dado caso por contrato colectivo de trabajo. Siendo el caso en México, exento de este apartado, debido a que la propina es voluntaria.

La propina voluntaria es aquella cuyo otorgamiento queda a discreción del cliente del negocio. Siendo así que las propinas no deberán ser exigidas por parte de los trabajadores del establecimiento y menos por parte del patrón. En México, la propina encuadra en esta clasificación.

- *“Obligatorias: aquellas que se hayan establecido por la ley o por contrato colectivo de trabajo*

⁹ Carlos Reynoso Castillo. Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.

- *Facultativas o voluntarias: aquellas cuyo otorgamiento queda a discreción del cliente del establecimiento*
- *Colectivas: aquellas que son depositadas en un fondo común de los trabajadores y distribuidas más tardes de manera equitativa.”¹⁰*

Por último, tenemos la clasificación denominada “colectivas”, que son aquellas que se depositan y reúnen en un fondo común de los trabajadores del establecimiento y las cuales tienen el fin de distribuirse de manera equitativa en un futuro.

Esto lo podemos ver muy seguido en establecimientos de comida rápida, donde tienen un recipiente en una zona específica del negocio (en muchas ocasiones se puede encontrar a un lado de las cajas) en el cual se puede depositar monedas o billetes, los cuales serán posteriormente repartidos entre los trabajadores.

Según datos provenientes de una encuesta que realizó el INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía), en el primer trimestre del año 2013, se pudo apreciar que dentro de todos los trabajadores por lo menos 2 millones reciben propinas como su remuneración por el servicio.¹¹

¹⁰ Ob. Cit.

¹¹ Representativa ante Organismos de Seguridad Social. Tratamiento de las Propinas para Efecto de las Aportaciones de Seguridad Social.
https://www.ccpm.org.mx/avisos/Boletin_CROSS_Tecnica_revisado.pdf

Tipo de remuneración	- Total	Asalariados	Con percepciones no salariales
Periodo encuesta	↑ ↓ ↑ ↓	↑ ↓ ↑ ↓	↑ ↓ ↑ ↓
Primer trimestre del 2013	32,078,622	29,973,641	2,104,981

12

Lo cual quiere decir que una gran parte de la población vive únicamente del pago de dichas propinas e incluso hoy en día deben de ser más los trabajadores que esperan su propina para poder así subsistir en su día a día.

En Diciembre del 2016, el INEGI publico el documento “ESTADÍSTICAS A PROPÓSITO DEL...DÍA DEL MESERO (6 DE DICIEMBRE)”¹³, en el cual se menciona que el 3.1% de los meseros que se consideran como subordinados y remunerados, la propina es el único ingreso que reciben. Esto es únicamente considerando a estos trabajadores en específico, sin tomar en cuenta a los despachadores de gasolina, trabajadores en la industria de la hostelería, los muchachos que ayudan guardar las compras en las tiendas de conveniencia, entre otros.

Desde el día 12 de Septiembre del año 1931, México ha formado parte de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). Dicha organización ha promulgado diversos convenios, dentro de los cuales está el numero 172: “Convenio sobre las condiciones de trabajo (Hoteles y restaurantes)” y del cual México forma parte de la

¹² Loc. Cit.

¹³ Estadísticas a propósito del...día del mesero (6 de diciembre). Cámara de Diputados.
http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/usieg/comunicados/25ene19/economia/11_diadelmesero_230118_11.pdf

lista de países que ratifico dicho convenio, que desde Julio de 1993 ha estado en vigor. En el artículo 6 del convenio 172, se establece como propina al dinero que el cliente da de manera voluntaria al trabajador, además del que debe pagar por los servicios recibidos.¹⁴

También en el mismo artículo, se menciona que estos trabajadores que reciben propinas deberán recibir una remuneración básica, o sea recibir por lo menos lo que se entiende por salario mínimo. Esto se encuentra en el artículo 6 de dicho convenio, citado a continuación:

“Artículo 6:

- *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.”*

Sin embargo, en la práctica sigue existiendo el problema de que los trabajadores solamente reciben lo que se les da de propinas y no se les otorga el pago de algún salario mínimo. Desafortunadamente, en muchas ocasiones, la propina sustituye al salario y no llega a ser un complemento de este, tal y como lo marca este convenio de la O.I.T.

¹⁴ **Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes)**, C172. 1991.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312317

Aunado a esto, tenemos el problema de que, al no pagarles un salario a estos trabajadores, los patrones tienen la posibilidad de negar la relación laboral. Las siguientes tesis mencionan esto que acabamos de mencionar de manera más clara:

“Propinas. No evidencian per se la relación laboral. Los artículos 82 y 84, de la Ley Federal del Trabajo, conceptúan al salario como la retribución que debe pagar el patrón al empleado por su trabajo y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, vivienda, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o emolumento que se le entregue. Sin embargo, no es dable considerar la existencia del vínculo laboral, si la propina es el único elemento a comprobar para evidenciar la afirmación de haber percibido ingresos, como resultado de los supuestos servicios prestados.”¹⁵

“Propinas. Son irrelevantes para acreditar el vínculo de trabajo. De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el pago del salario es uno de los elementos que caracterizan la relación de trabajo; luego, las propinas como única percepción, no equivalen al salario, elemento indispensable para la existencia del vínculo.”¹⁶

Teniendo claro las dos tesis anteriormente citadas, se puede afirmar que la propina es considerada como una prueba suficiente para demostrar la existencia de una relación laboral. Más bien, se necesita de otros factores como el de la

¹⁵ Propinas. No evidencian per se la relación laboral. Tesis Aislada. Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Registro digital: 193299. Disponible en línea: SCJN <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/193299>.

¹⁶ Propinas. Son irrelevantes para acreditar el vínculo de trabajo. Tesis Aislada. Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Registro digital: 194519. Disponible en línea: SCJN <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/194519>.

subordinación con el patrón para lograr acreditar la relación o en dado caso la remuneración.

En la segunda mencionan que la propina como única percepción, no equivalen al salario, por lo cual también se podría desprender de esta tesis, que indirectamente no se está considerando a la propina como factor de subordinación con el patrón, cuando esta sea la única remuneración que recibe el trabajador.

Con la información recabada anteriormente y con apego a lo que marca la Ley Federal del Trabajo, se puede afirmar que existen 3 personas involucradas en el tema de la propina:

- Cliente
- Trabajador
- Patrón

El cliente es la persona que recibe el servicio por parte del establecimiento, ya sea de hostelería, restaurantes, supermercados, gasolineras, etc. Este sujeto no cuenta con ninguna obligación frente al establecimiento, simplemente es un consumidor de sus servicios. Este será quien se encargue, voluntariamente, de otorgarle una gratificación por el servicio que se le ha otorgado por parte del trabajador que lo atendió en el negocio.

El trabajador, en estos casos de propina, es la persona que se dice que está subordinada a su patrón, o sea que teóricamente tiene una relación laboral con este último y es la persona que interactúa directamente con los clientes, por ejemplo un

mesero. Podemos decir que este tiene relación (no necesariamente laboral), tanto con el patrón, como también con el cliente.

Por último, tenemos al patrón, quien es la persona encargada del establecimiento y quien da las ordenas a los trabajadores del lugar. Él es quien se ve obligado conforme a la Ley Federal del Trabajo, a pagarle al trabajador por sus servicios, sin importar si este último es acreedor de propinas. Este no se deberá ver beneficiado por las propinas que sus trabajadores reciben, de acuerdo al siguiente artículo:

“Artículo 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.”

Con el fin de entender la relación que existe entre las partes señaladas anteriormente, hay que dirigirnos a La Ley del Seguro Social, la cual establece en su artículo 12 los elementos que deben existir para que se considere a un trabajador como sujeto de aseguramiento del régimen del IMSS.

“Artículo 12. Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I. Las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones;”

El artículo anteriormente citado, establece los 3 elementos indispensables que se deben tomar en cuenta para considerar una relación como laboral. Esta relación debe ser:

- Subordinada
- Personal
- Remunerada

Primer elemento es la subordinación, queriendo decir que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, la cual obliga al trabajador a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.

“SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o

de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.”¹⁷

Segundo elemento es la relación personal que debe existir, queriendo decir que la actividad realizada por el trabajador, deberá ser lograda por el mismo y no por otras personas.

Por último, el elemento más interesante, la remuneración. Este elemento no requiere de una explicación a detalle, simplemente se refiere a que el trabajador deberá recibir un pago por sus servicios prestados al patrón, o sea el salario en la mayoría de los casos.

Juntando estos elementos, ahora se deberá analizar la existencia de estos elementos en la figura de la propina. Lo separare de 2 maneras:

- Salario más propina
- Solamente propina

En los casos del primer supuesto (salario más propina), se estaría encuadrando perfectamente en el supuesto de una relación laboral.

Sin embargo, el problema surge en los casos en que a los trabajadores no se les otorga el pago de un salario aparte de su propina ganada. Ya que entonces aparte de no estar cumpliendo con lo que claramente marca la ley, se estaría en un supuesto de difícil calificación en torno al tipo de relación existente.

¹⁷**SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.** Cuarta Sala. Jurisprudencia. Amparo directo. Clave 357. (SJF: 7ª época, pg. 342). Disponible en línea: SCJN https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expre sion=1009152&Dominio=Rubro.Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=0&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=1009152&Hit=1&IDs=1009152&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema Registro 1009152. (Consulta: 2 de Diciembre 2018)

Por último, se expone una tesis que habla acerca de la manera en que se deben de tomar en cuenta las propinas en relación con los impuestos.

“VALOR AGREGADO, EL MONTO CORRESPONDIENTE A LA PROPINA SEÑALADO EN UNA FACTURA EXPEDIDA A FAVOR DEL CLIENTE CONSUMIDOR, NO DEBE SER CONSIDERADO DENTRO DE LA BASE GRAVABLE DEL IMPUESTO AL.

El monto relativo a propina, aun cuando aparezca en una factura expedida a favor de la persona que recibió los servicios de la empresa contribuyente, no debe ser tomado en cuenta como base para determinar el impuesto al valor agregado, pues su objeto está constituido únicamente por cuatro supuestos previstos en el artículo 1o. de la ley respectiva, que son: 1. La enajenación de bienes, 2. La prestación de servicios, 3. La concesión del uso o goce temporal de bienes y, 4. La importación de bienes y servicios; y si bien para calcular el impuesto se debe tomar como base gravable la cantidad que corresponda por el pago de la contraprestación pactada, más cualquier otra suma que además se cargue al que reciba los servicios, como pueden ser, según el artículo 18 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, otros impuestos, derechos, viáticos, gastos de toda clase, reembolsos, intereses normales o moratorios, penas convencionales y cualquier otro concepto, lo cierto es que esto es así, porque al gravar el consumo de los bienes y servicios, se tiene que hacer de manera tal que la tasa se aplique sobre un valor que refleje las condiciones reales en que éstos se contratan, es decir, se debe determinar el precio total de la contraprestación pactada entre el que la ofrece y quien la recibe. Sin embargo, si la propina no es una erogación de carácter obligatorio para quien recibe los servicios, sino que se trata más bien de una gratificación que de manera espontánea y discrecional el cliente otorga al personal que directamente lo atendió, como estímulo por las atenciones recibidas, es evidente que en estricto sentido no puede constituir parte del precio total de los servicios contratados y, por ende, no debe ser gravada con el impuesto al valor agregado; además, porque tal concepto no se traduce en ingresos para la empresa actora con motivo de la prestación de sus servicios, sino para sus trabajadores, para quienes constituye parte integrante de su salario, en términos del artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que, en todo caso, podría ser objeto de un distinto tributo, pero no del impuesto al valor agregado.”

Esta tesis aislada especifica que al momento de que una factura sea expedida a favor de la persona que haya recibido los servicios de la empresa contribuyente, no deberá ser considerada dentro de la base para determinar el impuesto al valor agregado. Siendo que la propina no es una erogación de carácter obligatorio, si no que más bien es una gratificación que se otorga de manera

voluntaria por el servicio brindado, se considera que no puede constituir parte del precio total de los servicios contratados. Por ende, no deberá ser gravada.

Por otro lado, se afirma que dicho ingreso proveniente de la propina no genera ingresos para la empresa, sino que los genera para el trabajador que otorgo el servicio.

C. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL

El derecho laboral, así como las demás ramas del derecho, cuenta con diversos principios que van encaminados a suplir las lagunas que existen en esta rama y para realizar su papel de interpretación cuando las leyes resulten confusas.

En los próximos párrafos se especificarán algunos, que debido a la relación que tienen con la figura de la propina, es necesario hablar de ellos en esta tesis y servirán de gran ayuda para entender mejor la postura de los legisladores al momento de redactar la Ley Federal del Trabajo y la postura que nosotros deberemos tomar en el último capítulo de este trabajo.

PRINCIPIO PROTECTOR

El primer principio que hay que tomar en cuenta es el principio protector, el cual se considera como uno de los más vitales del derecho laboral. Este principio va encaminado a la protección del trabajador, siendo que este es a quien se le considera desfavorecido en la relación laboral. Bajo la idea de este principio se

entiende que la norma más favorable para el trabajador, será la cual deba ser aplicada, en los casos que exista algún tipo de concurrencia de normas.

En este principio se aplica el famoso precepto latín “in dubio pro operarium” que quiere decir que cuando se puedan tener diversas interpretaciones de una norma, se deberá elegir aquellas que le sea más favorable al trabajador.

Es muy importante entender este principio, debido que al existir una laguna en nuestro derecho laboral, tendremos que tener en cuenta la existencia del Principio Protector y de esta manera darle la correcta protección al trabajador.

SUPREMACÍA DE LA REALIDAD

Concorde a este principio, se entiende que en aquellos casos en los que exista algún tipo de duda o discrepancia en los acuerdos que existen en la relación laboral, ya sean contratos o simples documentos, contra la realidad de la propia relación laboral, se le deberá dar preferencia a la realidad de dicha relación. Por ejemplo, si en un contrato se tiene estipulado que la labor que estará desempeñando el trabajador es de mesero y este último en la realidad es un cocinero, al momento de suscitarse una disputa laboral en juicio, se deberá entenderse que este trabajador es un cocinero.

De esta manera el trabajador tendrá su manera de defenderse en caso de que su patrón no le quiera otorgar su correcta remuneración de acuerdo con el trabajo que realmente este desempeñando. Este principio se relaciona con las propinas en el sentido de que el trabajador podría sustentar el hecho de que recibe propinas y salario y que por ende al momento de contemplar las aportaciones al

IMSS o de tomar en cuenta su salario para el pago de sus vacaciones, debería tomarse en cuenta lo percibido de las propinas.

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES

La irrenunciabilidad de los derechos laborales es un principio básico que siempre hay que tener en cuenta al momento de querer realizar alguna investigación y análisis del derecho laboral.

Este principio propone que no se debe poder renunciar a los derechos que tienen los trabajadores y patrones, así como sus obligaciones de acuerdo con la LFT y demás ordenamientos relativos. Esto con el fin de proteger al trabajador en caso de que algún patrón se quiera pasar de listo y haga firmar al trabajador algún documento donde de manera “voluntaria” renuncia a alguno de sus derechos, como renunciar a su derecho de recibir una remuneración como pago por sus servicios.

CONTINUIDAD DE LA RELACION LABORAL

Por último, tenemos el principio de continuidad de la relación laboral. Este principio tiene como objetivo principal defender a los trabajadores en caso de que dentro de los contratos de trabajo existan lagunas jurídicas. Esto se puede apreciar especialmente, en aquellos casos en los que no se estipula en el contrato, la duración de la relación laboral.

Por lo que, por ejemplo, en el caso de que en el contrato no se establezca alguna cláusula donde se mencione el momento de extinción de la relación laboral, se deberá entender que la duración será indefinida.

Los principios generales del derecho son considerados como una fuente material del derecho. Estos ayudan al legislador y todo aquel estudiante de derecho que quiera entender e interpretar la Ley. En el caso del derecho laboral, estos principios buscan proporcionar justicia para los trabajadores y los patrones, persiguiendo la idea de que ambas partes ofrecen un beneficio mutuo.

Capítulo 2: El Marco Jurídico del Salario y su Vínculo con El

Régimen de la Propina

Debido a la estrecha relación que tiene el salario con la propina, es indispensable que se distinga entre estas dos figuras jurídicas. Primeramente, a manera de conceptualización se puede decir que el salario es la remuneración que reciben los trabajadores por cuenta del patrón y con razón directa del contrato laboral y en cambio, la propina la recibe el trabajador por parte de un tercero, en estos casos el cliente, con razón de mostrar su satisfacción con el servicio recibido.

A. Antecedentes Históricos del Salario

La esclavitud como tal fue el inicio del salario, aunque no haya sido en lo absoluto parecido al concepto que se tiene hoy en día de este. En las épocas antiguas, los esclavos trabajaban obligatoriamente sin recibir un salario para una persona, un patrón. Este no les retribuía su labor con un salario, pero si se les alimentaba y prestaba un lugar en donde dormir. Aunque haya sido en las condiciones más ínfimas y deplorables que podamos imaginar, este fue el inicio de la retribución de una persona a otra por el trabajo que le presta directamente. Esta práctica duro por mucho tiempo. Poco a poco las civilizaciones antiguas fueron evolucionando y con ellas vinieron nuevos ideales de libertad e igualdad para las personas.

Las civilizaciones se convirtieron lentamente en sociedades más igualitarias para todos. A partir de que la esclavitud fue desapareciendo poco a poco, la

necesidad de tener a alguien que ayude en las labores domésticas y laborales, por parte de la gente que tenía posibilidad económica, seguían presentes. Es por esto que surgió la figura de la servidumbre. Esta figura se diferenciaba de la esclavitud principalmente por la pertenencia al patrón que ya no era existente. Los esclavos eran propiedad de una persona, la servidumbre eran siervos del señor feudal que no se les consideraba como propiedad de este señor, pero si tenían cierta obligación de rendir sus servicios a las tierras del señor feudal. Ellos trabajaban para el señor feudal obligatoriamente, pero tenían ciertas libertades y podían ellos tener sus propias tierras.

Posteriormente, a principios de la Edad Media, nace la artesanía.

La artesanía les daba la posibilidad a las personas de crear sus propias creaciones artesanas y venderlas ellos mismos en los mercados. Gracias a esta época, surgieron nuevos pensamiento entorno al ámbito laboral y las personas fueron adquiriendo más posibilidades de trabajar de manera independiente.

Fue hasta la Revolución Industrial de Inglaterra del siglo XIX, cuando realmente se sientan las bases del salario como tal. La Revolución Industrial trajo consigo muchas posibilidades de trabajo para las personas. Las fabricas requerían más y más trabajadores para lograr operar toda la maquinaria que en estas se encontraba.

De manera paralela, la creación de máquinas que realizaran el trabajo y el bajo nivel de salarios que tenían los trabajadores, fueron generando problemas e inconformidades dentro del circulo laboral. Conforme fue pasando el tiempo los trabajadores se dieron cuenta de la cantidad que eran y de la necesidad que tenían

los empresarios dueños de las fábricas, de tenerlos a ellos como sus trabajadores. Es por esto que poco a poco estas inconformidades fueron las generadoras de los primeros sindicatos de trabajadores. Dichos sindicatos fueron los encargados de generar huelgas y dar una voz a las inconformidades de los trabajadores, entre ellas el salario.

El tiempo le fue dando la razón a los trabajadores y el gobierno los fue escuchando cada vez más. Empezaron a surgir corrientes que promovían intensamente la igualdad y los derechos del hombre. Gracias a estos movimientos es que hoy en día al salario se le considera un derecho fundamental de todos los trabajadores.

B. Concepto del Salario

Existen diversas maneras de conceptualizar el salario. Nosotros tomaremos en cuenta la definición que la propia Ley Federal del Trabajo establece hoy en día, la cual en su artículo 82 menciona que el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Siendo así, que, al hablar de salario, únicamente existen dos personas involucradas, patrón y trabajador.

Las características principales del salario también provienen del mismo concepto. Las cuales marcan la diferencia entre una relación jurídica común y una relación jurídica laboral. La primera característica que debe existir en todos los casos, es que una persona preste el trabajo de forma subordinada y la segunda que dicha prestación de servicio sea remunerada.

Debido a estas características, podemos considerar que la relación laboral se basa en la reciprocidad. Uno de los sujetos otorga sus servicios los cuales favorecen al patrón en su negocio y por el otro lado, el patrón retribuye al trabajador con un salario, el cual le favorece al trabajador en su patrimonio económico.

El salario no es únicamente el pago liso y llano del salario base acordado en un contrato, sino que lo integran otros factores. La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 84 que el salario se integra con los pagos en efectivo a razón de la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

¿Por qué es importante saber cómo se integra el salario? Es importante por una palabra que se menciona en el artículo 84, gratificaciones. La LFT considera las gratificaciones como integradas al salario. En este capítulo se había establecido como uno de los conceptos de la propina, que dicha era una gratificación por parte del cliente al trabajador. Entonces, ¿se podría entender a la propina como una gratificación y por ende afirmar que se considera parte del salario integrado?

Para responder a esta pregunta hay que regresar al concepto del salario, el cual menciona que es una retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Por lo cual, si consideramos que la propina la paga el cliente y no el patrón, esta no se podría considerar como parte del salario integrado, ya que estas deben ser gratificaciones recibidas por parte del patrón, tal y como son los bonos por asistencia puntual.

Si nos basáramos únicamente en el artículo 84 y en lo expresado en el párrafo anterior, se entendería que las propinas no se deben considerar como integradas en el salario. Pero, ¿Qué pasa si estas propinas son otorgadas por el patrón al trabajador? En la mayor parte de los casos, las propinas se otorgan de manera directa por parte del cliente y por ende es muy complicado que legalmente se consideren integradas al salario. Esto debido a que, en este último caso, la persona que las otorga no forma parte de la relación laboral. Por otro lado, existe la posibilidad de que las propinas le sean otorgadas al trabajador por parte del patrón. En este caso, las propinas si deben considerarse integradas al salario.

Es importante señalar esto, ya que, al ser consideradas parte del salario integrado, se podrá considerar dentro del salario base de cotización. Por ende, al momento de que el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) quiera calcular las prestaciones que le corresponda a los trabajadores que dependen en parte de las propinas que reciben, estas propinas se tomaran en cuenta y el trabajador podrá recibir una cantidad mayor de prestaciones.

C. Las Propinas Como Parte del Salario

Existen diferentes opiniones acerca de si las propinas deben considerarse como parte del salario. La primera postura que pudimos encontrar es que algunas personas afirman que las propinas se deben considerar como parte del salario de los trabajadores, tal y como lo establece la propia Ley Federal del Trabajo y por ende estas deberán tomarse en cuenta para el pago del aguinaldo, vacaciones,

indemnizaciones, seguridad social y demás prestaciones de las que sean acreedores los trabajadores.

En la segunda postura, las personas afirman que las propinas no se deben considerar integradas al salario, salvo que estas sean otorgadas por parte del patrón. En la mayor parte de los casos, las propinas se otorgan de manera directa por parte del cliente. Esto debido a que la propia esencia de la propina hace que el otorgamiento de esta sea de forma directa entre el trabajador y el cliente.

Es importante señalar esto, ya que al no considerarlo integrado al salario, no se podrá considerar dentro del salario base de cotización. Por ende, al momento de que el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) quiera calcular las prestaciones que le corresponda a los trabajadores que dependen en parte de las propinas que reciben, estas propinas no se tomarán en cuenta.

En nuestra opinión, la manera en que se redactó el artículo 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, deja por fuera aquellas propinas que otorga el cliente directamente al trabajador y que en ningún momento pasa por el patrón.

Estos artículos mencionan dos cosas fundamentales: 1.- la propina es parte del salario, pero únicamente en dos circunstancias. La primera es que el patrón y trabajador pacten con anterioridad el porcentaje sobre las consumiciones, ¿qué quiere decir esto? Poniéndolo en un ejemplo, básicamente estos casos se ven en aquellos establecimientos donde la propina ya va incluida dentro del ticket final. En caso de que no se haya pactado dicho porcentaje, se debe fijar el aumento que deberá hacerse al salario base.

En el último capítulo discutiremos cual postura es la que se debe tomar en cuenta en nuestro país.

Capítulo 3: Breve Análisis Jurídico de La Comisión Mercantil y una Comparación con el Régimen del Salario y de la Propina

Existe una figura que a nuestra consideración pareciera tener una semejanza con la figura de la propina y que va de la mano con los salarios, diferenciándola a primera vista el hecho de que una surge en el ámbito laboral y la otra en el ámbito mercantil, dicha figura es la comisión mercantil. En ambas, la parte que recibe la remuneración por su trabajo también puede llegar a recibir un porcentaje adicional por su labor realizado. Es por este detalle que hemos incluido este capítulo encaminado a comparar ambas figuras jurídicas.

A. La Comisión Mercantil

Hoy en día la comisión mercantil es una figura muy utilizada por las empresas con el fin de lograr una mayor comercialización de su producto o servicio. Al hablar de la Comisión, nos referimos a aquella figura jurídica que se define como el “Porcentaje que percibe un agente sobre el producto de una venta o negocio.” Siendo así que la comisión es considerada como un motivante importante para que el trabajador realice su labor de forma excepcional.

Lo anterior establece el primer punto de semejanza entre la propina y la comisión. Siendo que ambas incentivan a los trabajadores a realizar sus labores con un porcentaje mayor de esfuerzo y efectividad.

De igual manera, en el libro Contratos Mercantiles de Oscar Vásquez del Mercado, se le otorga un concepto al contrato de comisión, siendo “un contrato por el cual una parte le encarga a otra, la conclusión de uno o más negocios por su cuenta de naturaleza mercantil.” También aclara que existe comisión cuando el acto que se va a realizar es un acto de comercio. Es en esta última aclaración donde versa la principal diferencia con la propina y con el mandato, debido a que la primera se le relaciona con temas laborales.¹⁸

La ley lo define de manera más sencilla, simplemente diciendo que la comisión es un mandato que tiene como razón de ser actos mercantiles.

“Artículo 273.- El mandato aplicado a actos concretos de comercio”

Así mismo, en el mismo artículo anterior se especifican las partes que se ven involucradas en esta figura.

“...Es comitente el que confiere comisión mercantil y comisionista el que la desempeña”

Por lo cual podemos concluir que tal y como lo marca el propio Código de Comercio, en el contrato de comisión existen 2 partes involucradas, el comisionista quien es la persona que desempeña la comisión mercantil y también es la encargada de otorgar sus diversos conocimientos, energía y en general quien otorga el trabajo a realizar en favor del comitente. Siendo así que los intereses del comitente se ven representados por el comisionista.

¹⁸ Oscar Vásquez del Mercado. Contratos Mercantiles. Ed. Porrúa. México. 16, 2017.

La otra parte es el comitente quien es la persona que confiere la comisión mercantil al comisionista, será quien reciba el mayor beneficio de dicha comisión, siendo que él es el propietario del negocio por el cual se está contratando.

Este comisionista tiene la obligación de obedecer a las órdenes del comitente, tal y como lo expresa el artículo 286 del Código de Comercio.

“Artículo 286.- El comisionista, en el desempeño de su encargo, se sujetará a las instrucciones recibidas del comitente, y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas del mismo.”

Cabe aclarar que estos actos que realiza el comisionista afectaran directamente a la esfera patrimonial del comitente, debido a esta misma representación que acabamos de mencionar.

La representación que tiene el comisionista al realizar su trabajo, es análoga a la representación que tiene el trabajador de un restaurante. Ambos actúan por nombre y orden de un patrón o comitente. Esto se convierte en un factor de semejanza entre ambas figuras.

Sin embargo, el Código de Comercio establece la opción de que el comisionista obre en nombre propio, en lugar de obrar en nombre del comitente.

En nuestra opinión existe un tercer sujeto involucrado indirectamente en esta relación, le llamaremos el cliente mercantil.

El cliente mercantil es quien genera, con su aceptación de compra, el pago futuro de una comisión al comisionista por parte del comitente. Al momento en que el comisionista logra generar dicho negocio con el cliente, el comitente se ve

obligado a retribuirle (salvo pacto en contrario) un porcentaje por la venta realizada. Decimos salvo pacto en contrario, ya que el Código de Comercio establece en el artículo 304 lo siguiente:

“Artículo 304.- Salvo pacto en contrario, todo comisionista tiene derecho a ser remunerado por su trabajo. En caso de no existir estipulación previa, el monto de la remuneración se regulará por el uso de la plaza donde se realice la comisión.”

Por lo cual se entiende que en la comisión mercantil se podría pactar la no remuneración por parte del comitente al comisionista. Esto exceptuando el pago obligatorio por Ley de los gastos que haya tenido que efectuar el comisionista a razón del encargo. Siendo esta un diferenciador importante entre la comisión y el salario, ya que el salario es de carácter irrenunciable.

Regresando brevemente al concepto de la comisión, se puede desprender de este, que la figura misma de la comisión se establece mediante contrato, entre el comitente y el comisionista. En el mismo sentido, los salarios son establecidos mediante contrato. Es por esto que la comisión es considerada como una variante del salario.

En cambio, en la propina la relación semejante indirecta podríamos considerar que es entre el “cliente” y el “trabajador”, ya que el cliente es quien le retribuye con una gratificación al trabajador, aún y que la relación legalmente existente es la relación laboral entre el trabajador y el patrón.

La otra diferencia es la duración de los contratos, esto debido a que, en una relación laboral, por regla general, se espera que el contrato de trabajo perdure por un largo tiempo, sin tener un plazo definido necesariamente. Se menciona por regla

general, ya que existen diversos tipos de contratos laborales que podrían dismantelar la afirmación anterior. Por ejemplo, se tiene el contrato de obra, el cual en pocas palabras se termina en el momento en que la obra quede terminada.

Por el contrario, el contrato de comisión se presume que su duración será por el tiempo que tarde en concretarse el cumplimiento de los actos propios de la misma, siendo así que en el momento que dicho acto por el cual se pactó, llegue a su cumplimiento, el contrato se extinguirá y dejara de tener efectos.

Con el fin de entender mejor la figura de la comisión mercantil, es importante mencionar al mandato. El mandato se encuentra regulado en el Código Civil Federal y en los Códigos Civiles de cada Estado respectivamente, a diferencia de la comisión mercantil, la cual está regulada en el Código de Comercio, como ya se mencionó.

Conforme al artículo 2546 del Código Civil Federal se entiende por mandato, un contrato por el que una persona llamada mandatario se obliga a ejecutar por cuenta de otra persona llamada mandante, los actos jurídicos que este último le encargue.

Por lo que la comisión mercantil se entiende como un mandato con la excepción de que este debe tener por objeto una operación de carácter comercial y que las partes (mandatario y mandante) sean comerciantes

En el Código de Comercio se distinguen dos clases “distintas” de comisiones mercantiles:

- Comisión mercantil en nombre del comitente

- Comisión mercantil en nombre propio

Se considera comisión mercantil en nombre del comitente, aquella que por la cual los actos realizados por el comisionista, produzcan efectos sobre el patrimonio del comitente, tal y como lo señala el artículo 285 del C.C.¹⁹

“Artículo 285.- Cuando el comisionista contratare expresamente en nombre del comitente, no contraerá obligación propia, rigiéndose en este caso sus derechos y obligaciones como simple mandatario mercantil, por las disposiciones del derecho común.”

Por el otro lado, la comisión mercantil en nombre propio es en la cual los actos realizados por parte del comisionista producirán efectos sobre su propio patrimonio, tal y como si el negocio por el cual se pactó fuese propio. Esto se menciona en el próximo artículo.

“Artículo 284.- Cuando el comisionista contrate en nombre propio, tendrá acción y obligación directamente con las personas con quienes contrate, sin tener que declarar cuál sea la persona del comitente, salvo en el caso de seguros.”

Esta sería la primera diferencia con la propina, siendo que en la figura de la propina se considera que el trabajador actúa bajo cuenta de su patrón.

Esta diferenciación que se hace, de si se contrata o no a nombre propio, recae principalmente en los efectos y responsabilidades que se generaran frente a los terceros. Por lo que, si el comisionista contrata a nombre propio, va a tener

¹⁹ Oscar Vásquez del Mercado. Contratos Mercantiles. Ed. Porrúa. México. 16, 2017.

obligación de manera directa con aquellas personas con quien contrate, asumiendo de esta manera las responsabilidades que pueden surgir por el desempeño de su labor.

Por el otro lado si el comisionista contratara a nombre del comitente, y es aquí cuando entra la estrecha relación con el mandato mercantil, ya que en este caso el comitente será quien asuma la responsabilidad de aquellos actos llevados a cabo por el comitente en relación con el negocio.

En estos casos los terceros que se hayan visto involucrados en el negocio, tendrán la certeza de a quien deberán acudir en caso de cualquier dilema. En el caso del comisionista que actúa por nombre propio, no tendrá que ni si quiera mencionar que existe un comitente, por lo que el tercero acudirá directamente a él y este responderá personalmente.

Por el contrario, el tercero afectado acudirá directamente al comitente, quien será el encargo de responder en los casos de que el comisionista no actué por cuenta propia.

En la siguiente tesis se puede ver que se llega a la misma conclusión:

"COMISIÓN MERCANTIL. SUPUESTOS DE LOS QUE DERIVA LA RESPONSABILIDAD DEL COMISIONISTA O DEL COMITENTE.

La comisión, mandato aplicado a actos de comercio, es un contrato por el cual una parte, llamada comitente, encarga a otra, llamada comisionista, la conclusión de uno o más negocios de naturaleza mercantil por su cuenta. Así, el contrato de comisión mercantil está regulado en los artículos 273 a 308 del Código de Comercio que, en su parte toral, conducen a determinar que en el desarrollo de la comisión mercantil surgen diferentes responsabilidades para cada persona vinculada al contrato, las cuales dependen principalmente de la actuación que el comisionista desempeñe, ya sea a nombre propio o a nombre del comitente. En efecto, la distribución de responsabilidades en el desarrollo del contrato de comisión tiene su origen, con el carácter con el que actúa el comisionista frente a los terceros, esto es, si contrata a nombre propio (por así permitirlo el contrato) o

expresamente a nombre del comitente. Si el comisionista contrata en nombre propio, tendrá acción y obligación directamente con las personas con quienes contrate, sin tener que precisar quién es el comitente, pues al actuar en nombre propio asumirá las responsabilidades que correspondan en ese desempeño, por lo que en este supuesto el comitente quedará libre de cualquier responsabilidad que se actualice. En cambio, cuando el comisionista contratare expresamente en nombre del comitente, no contraerá obligación propia, por lo que en este caso, sus derechos y obligaciones se reducirán a un simple mandatario mercantil (rigiéndose por las disposiciones del derecho común), en este caso, el comitente asumirá las responsabilidades a quien resulte afectado derivado del desarrollo de la comisión. Los anteriores supuestos otorgan seguridad jurídica a las partes que intervienen en la comisión mercantil y los terceros que aunque no participen, resultan los consumidores finales. Esto es así, porque el comisionista que contrate en nombre propio sin hacer referencia de que actúa como comisionista o intermediario y que existe un comitente, asume las consecuencias benéficas o no de su actuación y releva al comitente de hacer frente a las obligaciones que pudieran actualizarse con ésta sin aclarar que actuaba a nombre y por cuenta del comitente. A este tipo de comisión se le puede denominar comisión sin representación. El anterior supuesto otorga seguridad al comitente, al comisionista y al tercero, porque en caso de que se actualice alguna responsabilidad derivada de la actuación deficiente del comisionista: —que actuó sin precisar que lo hacía a nombre del comitente— a) el tercero sabrá quién hará frente a esa responsabilidad a saber: el comisionista; y, b) el comitente quedará eximido de responsabilidad ante la falta de consentimiento expreso de que el comisionista realice la comisión mercantil. En el otro supuesto, cuando el comisionista contratare expresamente en nombre del comitente, no tendrá obligación propia, por lo que, en este caso, al actuar con la representación expresa del comitente, éste será responsable de las obligaciones derivadas de esa comisión frente a quien resulte afectado.

DÉCIMO SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA CIVIL DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 164/2017. Dekah Asociados, S.A. de C.V. 12 de marzo de 2018. Unanimidad de votos. Ponente: Neófito López Ramos. Secretaria: Nancy Michelle Álvarez Díaz Barriga.²⁰

²⁰ **COMISIÓN MERCANTIL. SUPUESTOS DE LOS QUE DERIVA LA RESPONSABILIDAD DEL COMISIONISTA O DEL COMITENTE.** Tesis Aislada. Amparo Directo. Tribunales Colegiados de Circuito. Clave I.12o.C.62 C. (SJF: 10ª época, T III, Octubre 2018, p. 2277). Disponible en línea: SCJN https://sif.scjn.gob.mx/sifsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=100000000000&Expresion=COMISI%25C3%2593N%2520MERCANTIL.%2520SUPUESTOS%2520DE%2520LOS%2520QUE%2520DERIVA%2520LA%2520RESPONSABILIDAD%2520DEL%2520COMIS/ONISTA%2520O%2520DEL%2520COMITENTE.%2520&Dominio=Rubro.Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2018044&Hit=1&IDs=2018044&tipoTesis=&Seminario=0&tabla=&Referencia=&Tema= Registro 2018044 (Consulta: Nov. 23, 2018).

En otro tema, en la comisión mercantil no bastara probar la existencia de esta de manera formal en los casos de que la relación laboral se niegue, sino que también se requiere que el patrón demuestre los elementos facticos o materiales. Por ejemplo, el patrón deberá acreditar que lo que se comercializa en el negocio que tiene a cargo el comisionista, es en nombre del comisionista. De no ser así, se considerará insuficientes las afirmaciones que se hacen respecto a la naturaleza del contrato. Por lo que se entenderá que no es una relación mercantil, sino más bien laboral.

Esto anterior fundamentado en lo que se dice en la siguiente tesis:

"COMISIÓN MERCANTIL. NO BASTA PROBAR FORMALMENTE SU EXISTENCIA CUANDO SE NIEGA LA RELACIÓN LABORAL, SINO TAMBIÉN SE REQUIERE DEMOSTRAR LOS "ELEMENTOS FÁCTICOS O MATERIALES SI SE TRATA DE NEGOCIOS COMERCIALES EN CADENA.

*Cuando la demandada se excepciona con base en la negativa de la relación laboral y aduce la existencia de una relación **mercantil**, en la que otorgó a la actora un local para comercializar los productos objeto de las estipulaciones del contrato de **comisión mercantil**, no basta que ésta se acredite formalmente, sino también se requiere demostrar los elementos fácticos o materiales; entre otros, el que todo lo que se comercializa en ese local es en nombre del comisionista, así como la expedición de facturas o tickets; o bien, demostrando que la persona encargada del establecimiento comercial es la que decide qué productos vender y su precio; de manera que si en el caso no se acreditan tales situaciones fácticas, deben considerarse insuficientes las estipulaciones del contrato para reputarla como una **comisión mercantil**.*

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS ADMINISTRATIVA Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.

*Amparo directo 170/2013. 4 de abril de 2013. Mayoría de votos. Disidente: Juan García Orozco. Ponente: Víctorino Rojas Rivera. Secretario: Jesús Santos Velázquez Guerrero.*²¹

²¹ **COMISIÓN MERCANTIL. NO BASTA PROBAR FORMALMENTE SU EXISTENCIA CUANDO SE NIEGA LA RELACIÓN LABORAL, SINO TAMBIÉN SE REQUIERE DEMOSTRAR LOS "ELEMENTOS**

Semejante de la propina, que tal y como se explicó en el primer capítulo, no bastara con acreditar que existe dichas propinas para establecer que hay o no hay relación laboral. En esos casos se requiere de probar otros hechos también, con el fin de probar que efectivamente existe una relación de carácter laboral.

Por otro lado, se considera que los requisitos probatorios tanto para demostrar la existencia de relación laboral, como para demostrar la existencia de una comisión mercantil, son muy similares.

Como ya se había planteado en este capítulo, en ambos se entiende que no es suficiente el simple hecho de probar formalmente la propina o la comisión mercantil. Al no ser suficiente se entiende que también se requiere de otros elementos que en conjunto con lo anterior, pueden demostrar correctamente la existencia de una relación laboral o de una comisión mercantil respectivamente.

En conclusión, la comisión representa un porcentaje que recibe el comisionista en contraste con la propina que recibe el trabajador de un negocio como lo son los restaurantes y demás similares. La comisión la otorga directamente el comitente al comisionista y la propina generalmente la otorga el cliente al

FÁCTICOS O MATERIALES SI SE TRATA DE NEGOCIOS COMERCIALES EN CADENA. Tesis Aislada. Amparo Directo. Tribunales Colegiados de Circuito. Clave XI.1o.A.T.10 L (SJF: 10ª época, T 3, Septiembre 2013, p. 2496). Disponible en línea: SCJN https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=100000000000&Expresion=2004409&Dominio=Rubro.Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2004409&Hit=1&IDs=2004409&tipoTesis=&Se manario=0&tabla=&Referencia=&Tema= Registro 2004409 (Consulta: Nov. 23, 2018).

trabajador, por lo cual es complicado considerarla y en dado caso comprobarla como parte integrante del salario.

Al ver la semejanza que tiene la figura de la propina con la de comisión mercantil y ver que esta última cuenta con una legislación amplia, podemos decir que esta puede ayudar a suplir la legislación insuficiente de la propina.

Capítulo 4: Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo Respecto al Régimen de la Propina en México.

Es inevitable afirmar que la figura de la propina merece una regulación adecuada, la cual al día de hoy es inexistente. Por esto es que para el ultimo capitulo, se decidió dar una serie de ideas de cómo debería ser regulada dicha figura dentro de la Ley Federal del Trabajo.

Para este capítulo se tomaron ideas de lo que al día de hoy ya ha sido regulado acerca de la propina, con base en ciertos artículos y principios de la comisión mercantil, jurisprudencia y tesis y también basándose en lo que se ve día a día en la práctica.

En nuestra consideración, la propina es una especie de comisión, con sus excepciones y diferencias, pero con ciertas similitudes. Entendemos que la propina se genera a partir de una especie de mandato que se les da a los trabajadores por parte del patrón, en el que el trabajador realizara labores en representación del patrón. Este primero recibirá propinas con base en el servicio prestado y su porcentaje variara dependiendo de la calidad de servicio ofrecido, tal y como un comisionista recibe su parte de comisiones las cuales dependerán de la venta que logre realizar y su venta así mismo dependerá de la manera en que el vendedor se relacione con el cliente, pudiendo lograr así una venta mayor. Esto quiere decir que tanto las comisiones como las propinas, dependen en buena parte del empeño que el trabajador o comisionista le ponga a realizar su labor por el cual se le contrato.

Versando la diferencia en el sujeto que le entrega la comisión al comisionista y el sujeto que le entrega la propina a un trabajador.

Con el fin de tener una imagen más concreta de las características que se deben tomar en cuenta para la propuesta de este capítulo, es recomendable establecer las mismas en un listado. Para tener una correcta regulación de la figura jurídica de la propina, se deberán tomar en cuenta los siguientes:

- 1) La propina deberá ser voluntaria. Esto quiere decir que el cliente es quien deba tomar la decisión si quiere o no otorgarle dicha gratificación al trabajador del establecimiento.
- 2) El porcentaje de propina que se dejará con base en el total de consumición, también deberá ser a consideración del cliente.
- 3) La propina nunca deberá ser retenida por el patrón. Él nunca deberá actuar como mediador en el recibimiento de la misma.
- 4) El trabajador deberá recibir la propina de manera inmediata en el que el cliente realice el pago.
- 5) La propina deberá considerarse como parte del salario, tal y como lo marca la Ley.
- 6) Se deberá pactar obligatoriamente el porcentaje que se deberá adicionar al salario base. Esto independientemente de si el trabajador recibió más o menos cantidad de propinas en el día, quincena o mes.

Con base en el listado anterior y manteniéndolo como lineamiento para la propuesta de artículos, se establece como propuesta el siguiente articulado, los cuales tienen como propósito principal mejorar de manera definitiva la legislación actual acerca de las propinas.

Artículo 346.- La propina es una gratificación voluntaria que recibe un trabajador como muestra de satisfacción por algún servicio o cargo brindado, por parte del cliente del establecimiento. Independientemente de las propinas, los trabajadores deberán recibir una remuneración básica.

Artículo 347.- El trabajador, en el desempeño de sus labores, estará sujeto a las instrucciones que le haya dado su patrón.

Artículo 348.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores. No se le deberá restar al salario base del trabajador. Deberá agregársele al valor que ya se tenga de salario base. El salario deberá ser remunerador.

Se deberá fijar el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores.

Artículo 349.- El patrón se encargará de establecer bajo que figura de la propina se registrarán. Existiendo dos tipos especificados a continuación:

- a. Propina personal: aquella que cada trabajador individualmente, gane con su servicio otorgado.
- b. Propina conjunta: aquella que se recibe y se acumula en conjunto con las propinas recibidas por los demás trabajadores del establecimiento.

Artículo 350.- La propina personal no se mezclará con las propinas de los demás trabajadores. Será una ganancia exclusiva de aquel trabajador que haya recibido dicha propina.

Artículo 351.- La propina conjunta se acumulará con la propina de los demás trabajadores del establecimiento. Esta después se dividirá proporcionalmente al número de trabajadores del lugar y se repartirá de esta manera.

Artículo 352.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Artículo 353.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 354.- El patrón deberá establecer en el contrato de trabajo el porcentaje que se integrará al salario por razón de las propinas.

La propuesta es que estos artículos sean agregados dentro del “Título Sexto. Trabajos Especiales”, y dentro del capítulo ya existente número XIV, específicamente llamado “Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos” de la Ley Federal del Trabajo. Dentro de este capítulo es que se proponen adicionar los artículos concernientes a la propina.

La razón de ser de esta decisión es por dos motivos. El primero es porque dentro de dicho capítulo ya se encuentran regulados 2 artículos que hablan acerca de la propina. Y el segundo motivo es porque, al ya haber establecido que las propinas se dan en los casos de trabajos especiales y específicamente los mencionados en el artículo 352 propuesto anteriormente, estos encuadrarían con el título y razón de ser del Capítulo XIV.

Por estos motivos es que consideramos que lo correcto es añadirlos dentro de este capítulo y no en otro, ni tampoco crear un capítulo nuevo.

Con base en este trabajo, se ha llegado a las siguientes conclusiones, las cuales servirán para responder a la hipótesis de la tesis.

CONCLUSIONES

Al analizar exhaustivamente la regulación que existe en materia de propinas en nuestra Ley Federal del Trabajo, las jurisprudencias existentes, la doctrina, tesis y demás documentos que abordan el tema de esta figura, se puede asegurar de manera preocupante, que nadie le ha puesto la importancia necesaria a establecer de manera concreta y completa reglas específicas a seguir.

Primero que nada, es completamente impensable que al escribir la palabra propina dentro del buscador de internet en la Ley Federal de Trabajo, solo aparezca en tres ocasiones. Por esta razón urge que se realice una reforma a esta ley, en la que se llene aquella laguna que existe hoy en día en relación con la propina.

1.- En México, lamentablemente existe un gran problema con las propinas y es que en los establecimientos donde se realiza esta práctica, llega a suceder que los patrones pagan menos a los trabajadores con la excusa de que ellos reciben propinas.

2.- Así mismo, a través del estudio que se realizó con este trabajo, se puede confirmar que, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la propina si es considerada como parte del salario. Sin embargo, no de la manera correcta, ya que la forma en que se reguló esta figura, da ese espacio para que los patrones paguen menos salario base y considerar la propina como ese restante. Así como también deja por fuera del salario integrado a la propina que reciben los trabajadores de manera directa de los clientes (siendo este, la mayor parte de los casos).

Por lo cual con base en todo el estudio y análisis que se tuvo, debemos compartir nuestra opinión.

3.- Primeramente, la propina debería ser considerada siempre como parte del salario integrado y base de cotización de los trabajadores, ya que al momento en que la Ley establece que las propinas únicamente serán consideradas parte del salario en dos casos específicos, le da amplias posibilidades al patrón de no considerarla para las prestaciones que le corresponden a su trabajador. En este caso no se estaría respetando el principio de Supremacía de la Realidad, debido a que esta es que el trabajador no está ganando únicamente su salario, sino que también a través de su trabajo está recibiendo ingresos por medio de las propinas y este conjunto es el que se debe reportar y tomar en cuenta para todas las cotizaciones de prestaciones.

Entendemos la dificultad que existe en los casos que el trabajador recibe la propina y esta no pasa por el patrón, el trabajador tendría mucha dificultad intentando comprobarle al patrón la cantidad que recibió en calidad de propina. Por el otro lado si la propina la recibiera el patrón, la esencia de la misma se estaría perdiendo y el patrón estaría reteniendo algo que por su propia naturaleza es propiedad del trabajador.

4.- Por esta razón es que la propina debe ser otorgada siempre por parte del cliente al trabajador y en caso de que en el contrato se opte por el sistema de “propina conjunta”, esta deberá ser distribuida entre todos los trabajadores del establecimiento al finalizar el día. El patrón no debe tener la posibilidad de retener las propinas y distribuirlas al final de la quincena o del mes, ya que la propina se

debe considerar como una gratificación inmediata por parte de los clientes del establecimiento y los trabajadores deben poder gozar de ella a su propio arbitrio y tiempos.

5.- Ahora, también queremos considerar a la propina como parte del salario integrado. La solución que presento en esta tesis es que siempre deba establecerse en el contrato de trabajo el porcentaje adicional al salario base que se adicionará en razón de propinas. ¿Qué quiere decir esto? Que independientemente de si un comensal deja \$1,000.00 pesos de propina, a como si deja \$10.00 pesos de propina, al momento de realizar el cálculo del salario integrado, se considerara un porcentaje uniforme. Si en un principio se pactó que el porcentaje sería de un 10% adicional en razón de propina, ese será la cantidad que se le considerará siempre, independientemente de si recibe más o menos en calidad de propinas en la práctica.

De esta manera creemos que ambas partes salen ganando, sin vulnerar la esencia de la propina. Por ende, al trabajador se le considerará un porcentaje adicional para el cálculo de sus prestaciones, un cálculo más acercado a la realidad de lo que percibe por motivo de su trabajo.

6.- Por último, es importante que todas las Leyes que hagan mención o referencia a los salarios o propinas, sea de manera en la que concuerden unas con otras. No debe existir discrepancia entre distintos ordenamientos, ya que esto solo genera más confusión con este tema.

Lo más importante es que todo aquel que lea esta tesis, pueda darse cuenta del problema jurídico y práctico que existe actualmente debido a la manera en que la propina se encuentra regulada. Que se tome como una base para que se tome la

decisión de legislar adecuadamente acerca del tema y que los trabajadores y patrones tengan un mayor beneficio mutuo gracias a esta figura creada desde siglos y siglos atrás.

I. BIBLIOGRAFÍA

A. Doctrina

Alejandro Maidana. **La Propina y su Origen Racista**. Conclusión. <https://www.conclusion.com.ar/opiniones/la-propina-y-su-origen-racista/07/2018/>

Analía Llorente. **De dónde viene la palabra "propina" y cuánto se deja en los países de América Latina**. BBC News. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-44745217>

Carlos Reynoso Castillo. **Derecho del Trabajo, Panorama y Tendencias**. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco.

De la Cueva, Mario. **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. 22ª ed. Tomo I. Editorial Porrúa, México 2009.

De Buen L., Néstor. **Derecho del Trabajo**. 20ª ed. Tomo I. Editorial Porrúa, México 2011.

Elena Leñena/Nerea Irákulis. **El régimen jurídico unificado de la comisión mercantil y el mandato en el derecho de obligaciones y contratos**. <https://app.vlex.com/#vid/origen-comision-mercantil-39013329?forw=go&fbt=preview&fallbackURLB64=aHR0cDovL2xpYnJvcy1yZXZpY2hvLnZsZXguZXMvdmlkL29yaWdlbi1jb21pc2lvbi1tZXJjYW50aWwudmZkwMTMzMjk=>

José Dávalos Morales. **Derecho Individual del Trabajo**. Porrúa. 2001.

Oscar Vásquez del Mercado. **Contratos Mercantiles**. Ed. Porrúa. México. 16, 2017.

Rafael de Pina. **Diccionario de Derecho**. Editorial Porrúa. 2005.

Real Academia Española. **Diccionario de la Lengua Española**.
<https://dle.rae.es>

Rodríguez Herrera, Miguel Ángel. **Derecho Individual del Trabajo**. Editorial Porrúa, México 2011.

Tiffanie Wen. **El Curioso Origen de las propinas (y porque en unos países se dan y en otros no)**. BBC Capital. 15 de Diciembre 2017.
<https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-42315636>

B. Legislación

Código de Comercio.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/3_280318.pdf

Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes).
C172. 1991.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312317

Ley Federal del Trabajo.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf

C. Jurisprudencia

COMISIÓN MERCANTIL. SUPUESTOS DE LOS QUE DERIVA LA RESPONSABILIDAD DEL COMISIONISTA O DEL COMITENTE. Tesis Aislada. Amparo Directo. Tribunales Colegiados de Circuito. Clave I.12o.C.62 C. (SJF: 10ª época, T III, Octubre 2018, p. 2277). Disponible en línea: SCJN <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=COMISI%25C3%2593N%2520MERCANTIL.%2520SUPUESTOS%2520DE%2520LOS%2520QUE%2520DERIVA%2520LA%2520RESPONSABILIDAD%2520DEL%2520COMISIONISTA%2520O%2520DEL%2520COMITENTE.%2520&Dominio=Rubro,Texto&TA TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2018044&Hit=1&IDs=2018044&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=> Registro 2018044 (Consulta: Nov. 23, 2018).

COMISIÓN MERCANTIL. NO BASTA PROBAR FORMALMENTE SU EXISTENCIA CUANDO SE NIEGA LA RELACIÓN LABORAL, SINO TAMBIÉN SE REQUIERE DEMOSTRAR LOS “ELEMENTOS FÁCTICOS O MATERIALES SI SE TRATA DE NEGOCIOS COMERCIALES EN CADENA. Tesis Aislada. Amparo Directo. Tribunales Colegiados de Circuito. Clave XI.1o.A.T.10 L (SJF: 10ª época, T 3, Septiembre 2013, p. 2496). Disponible en línea: SCJN <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=2004409&Dominio=Rubro,Texto&TA TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2004409&Hit=1&IDs=2004409&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=>

100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2004409&Hit=1&IDs=2004409&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema= Registro 2004409
(Consulta: Nov. 23, 2018).

COMISION MERCANTIL Y CONTRATO DE TRABAJO. Tesis aislada.
Amparo directo. Tribunales Colegiados de Circuito. (SJF: 7ª época). Disponible en línea: SCJN
<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=254437&Dominio=Rubro,Texto&TA TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=254437&Hit=1&IDs=254437&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=> Registro 25443.
(Consulta: Enero 28 2019).

Propinas. Son irrelevantes para acreditar el vínculo de trabajo. Tesis Aislada. Amparo directo. Tribunal Colegiado de Circuito. Clave II.T.63 L. (SJF: 9ª época, T IX, Marzo 1999, p. 1439). Disponible en línea:
<https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e100000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=propinas.%2520son%2520irrelevantes&Dominio=Rubro,Texto&TA TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=194519&Hit=1&IDs=194519&tipoTesis=&Semenario=0&tabla=&Referencia=&Tema=> Registro 19451.
Consulta: Febrero 3 2019.

SUBORDINACIÓN. ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. Cuarta Sala. Jurisprudencia. Amparo directo. Clave 357. (SJF: 7ª época, pg. 342). Disponible en línea: SCJN https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=1009152&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=0&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=1009152&Hit=1&IDs=1009152&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema= Registro 1009152. (Consulta: 2 de Diciembre 2018)

SALARIO REMUNERADOR. Tesis aislada. Amparo directo. Tribunales Colegiados de Circuito. (SJF: 6ª época). Disponible en línea: SCJN https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=10000000000000&Expresion=254437&Dominio=Rubro,Texto&TA_TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=254437&Hit=1&IDs=254437&tipoTesis=&Semanario=0&tabla=&Referencia=&Tema= Registro 274672. (Consulta: Marzo 12 2019).

Propinas. No evidencian per se la relación laboral. Tesis aislada. Amparo directo. Tribunales Colegiados de Circuito. Clave II.T.107 L. (SJF: 9ª época, T X, Sept. 1999, P. 833). Disponible en línea: SCJN <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000>

00000&Apendice=1000000000000&Expresion=254437&Dominio=Rubro,Texto&T
A TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=1&Epp=20&Desde=-
100&Hasta=-
100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=254437&Hit=1&IDs=25443
7&tipoTesis=&Seminario=0&tabla=&Referencia=&Tema= Registro 193299.
(Consulta: Marzo 12 2019).