

Propinas y su Tratamiento

La propina es una donación espontánea de un cliente por un servicio que el trabajador le presta a éste, aunque dicho servicio sea realizado por cuenta del patrón o en un establecimiento propiedad de éste.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, las propinas que perciban los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, son parte de su salario, pero en los términos del artículo 347 el cual señala que 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...

Efectos en ISR

Con base en lo anterior el SAT toma de manera aislada sólo el artículo 346 y ha emitido el criterio 43/ISR/N (este criterio tiene ya muchos años que ha existido, aunque bajo diferentes numerales) para efectos del ISR, Propinas. Constituyen un ingreso para el trabajador. En atención a lo dispuesto por el artículo 346 de la LFT, las propinas, deben ser consideradas por el empleador para efectuar el cálculo y retención del ISR que resulte a cargo del trabajador, en los términos del artículo 96 de la LISR.

Efectos en Seguridad Social

El Consejo Técnico emite el criterio 8497/81 Propinas. En donde se concluye que:

...la propina carece de la naturaleza sinalagmática de la contraprestación prevista por el artículo 82 de la ley laboral, denominada salario; se trata más bien de una donación que el particular, normalmente cliente, hace a otro, normalmente trabajador, con base en una circunstancia determinada que, bien pudiera ser el testimoniar satisfacción por el tratamiento recibido; la propina no puede considerarse con el carácter de contraprestación derivado de un vínculo laboral, ya que su naturaleza es completamente distinta; sostener lo contrario situaría en un plan de inseguridad jurídica primordialmente al patrón y después a los clientes o destinatarios de los bienes o servicios, en tanto que éstos, como terceros ajenos a la relación obrero-patronal, se encontrarían obligados a enterar con el carácter de propina y sin el previo consentimiento, una cantidad determinada arbitrariamente por el concurso de voluntades del trabajador y del patrón, sin que en ningún momento le hubiesen dado intervención en el procedimiento respectivo, con estricta violación a las garantías constitucionales...

...Los preceptos transcritos nos llevan con certeza a la conclusión de que los conceptos que integran al salario para efectos de cotización, son entregados al trabajador por el patrón, en atención a la relación contractual de trabajo que los une y por la prestación de un servicio del primero al segundo.

...No forman parte del salario para efectos de cotización, según la Ley del Seguro Social, sino exclusivamente se consideran en la forma y en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo y para los fines que en ella se especifican”.

Conclusiones

- Indiscutiblemente para efectos de Seguro Social, las propinas no son parte integrante del Salario base de cotización, no tendrán ningún efecto para el cálculo de cuotas sociales.
- En materia de ISR deben adicionarse al salario y por lo tanto, gravarse para el cálculo de retenciones, sin embargo, el hecho de no considerarlas parte del salario puede ser totalmente defendible, esto en armonía con lo concluido por el Consejo Técnico del IMSS: No es posible considerarlas como parte del Salario según lo define el artículo 82 LFT, pues las propinas forman parte del salario pero solamente para determinar la base del pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores, pero en el terreno laboral, más no fiscal.

Ehark
LCP y MI: JEB