



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE NEGOCIOS C-IV**



**Repercusiones contables y fiscales
que tienen los dueños en el
sector restauranero en la
Ciudad de Tapachula, Chiapas
por el pago de propinas.**

T E S I S
que para obtener el grado en Maestría en Estudios Fiscales

Presenta:

Edi Mejía Guillen B090103

Director de Tesis
Dr. Carlos García Villagrán

Tapachula, Chiapas, Mayo del 2024.



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CHIAPAS
FACULTAD DE NEGOCIOS C-IV
COORDINACION DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO




Tapachula, Chiapas.
Abril 10 de 2024.
Oficio No. CIP/180/2024.

C. Mejía Guillen Edi
Presente.

Por este medio se le informa que, en virtud de haber obtenido los votos aprobatorios del Comité Tutorial del Programa PIGA, como requisito parcial para su examen de grado de la **Maestría en Estudios Fiscales**, la Dirección a mi cargo tiene a bien autorizarle la **Impresión de la Tesis**, denominada: **"Repercusiones contables y fiscales que tienen los dueños en el sector restaurantero en la Ciudad de Tapachula, Chiapas por el pago de propinas"**, asesorado por el **Dr. Carlos García Villagrán**.

Sin más de momento, aprovecho para enviarles un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"POR LA CONCIENCIA DE LA NECESIDAD DE SERVIR"

Dr. Gilibaldo Hernández Cruz
Director.
FACULTAD DE NEGOCIOS
CAMPUS IV
UNIVERSIDAD AUTONOMA
DE CHIAPAS
DIRECCIÓN

C.c.p. Archivo y minutarario.

Tel.: 62-5-11-66, 62-5-17-23, 62-6-83-72
Carretera a Puerto Madero Km. 1.5 | Tapachula, Chiapas, México. C.P. 30700 | www.negocios.unach.mx



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS
SECRETARÍA ACADÉMICA
COORDINACIÓN DE BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS



Código: FO-113-05-05

Revisión: 0

CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA TESIS DE TÍTULO Y/O GRADO.

El (la) suscrito (a) Edi Mejía Guillen,
Autor (a) de la tesis bajo el título de "Repercusiones contables y fiscales que tienen los dueños en el sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas por el pago de propinas."

presentada y aprobada en el año 2024 como requisito para obtener el título o grado de Maestro en Estudios Fiscales, autorizo licencia a la Dirección del Sistema de Bibliotecas Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH), para que realice la difusión de la creación intelectual mencionada, con fines académicos para su consulta, reproducción parcial y/o total, citando la fuente, que contribuya a la divulgación del conocimiento humanístico, científico, tecnológico y de innovación que se produce en la Universidad, mediante la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Consulta del trabajo de título o de grado a través de la Biblioteca Digital de Tesis (BIDITE) del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de Chiapas (SIBI-UNACH) que incluye tesis de pregrado de todos los programas educativos de la Universidad, así como de los posgrados no registrados ni reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT.
- En el caso de tratarse de tesis de maestría y/o doctorado de programas educativos que sí se encuentren registrados y reconocidos en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional del Ciencia y Tecnología (CONACYT), podrán consultarse en el Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Chiapas (RIUNACH).

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas; a los 17 días del mes de Mayo del año 2024.


Edi Mejía Guillen

Nombre y firma del Tesista o Tesistas

Agradecimientos

A mi dios supremo por regalarme la vida, la salud y el amor de mi madre, hermanos,
hermanas, familiares y amigos.

A mis padres: Gelacio Mejía Torres (+) y Carmen Guillen Moreno
Por la Educación inculcada en el camino de mi vida que siempre me enseñó a luchar y
perseverar en la vida.

A mis Hermanos: Guillermo Galicia Guillen (+), Amílcar Galicia Guillen, Guadalupe
Mejía Guillen, Magdalena Mejía Guillen, Gustavo Mejía Guillen, Silvia Mejía Guillen,
Didier Mejía Guillen y Lorena Mejía Torres
por estar siempre conmigo en las buenas y en las malas y en todo momento, los quiero
mucho.

A mi Director de Tesis Mtro. Carlos García Villagrán, a mis asesores Dr. Gilibaldo
Hernández Cruz y la Mtra. Gabriela de los Ángeles Ramos Esquinca

A mis Amigos y Amigas en todas las etapas de mi vida, que han sido las mejores
personas para mi vida profesional y personal.

Dedicatoria

Al Dr. Carlos Ignacio López Bravo, por su tenacidad y sabiduría de dirigir este programa lleno de diferentes disciplinas y profesionistas. Por el tiempo dedicado y esfuerzo realizado en aras de generar nuevos maestros y doctores de nuestra alma mater.

A la Maestra Claudia Olivia Ichin Gómez por su carisma y énfasis en su ayuda emocional. Por sus retroalimentaciones y consejos que han contribuido a la elaboración de este trabajo de tesis, por dar su tiempo a mi investigación y sin ser especialista en la materia, sus recomendaciones han servido para llevar a buen puerto este propósito profesional.

A Juan Carlos Valera, Aldo Ramírez y Beatriz Wong, personalidades en mi experiencia laboral y profesional que me ensañaron lo fundamental de seguir adelante en todos mis propósitos.

Índice general

Resumen

Introducción

Capitulo I. Marco Teórico.....	13
1.1. ¿Qué es una Empresa?	13
1.1.1. Sector restaurantero	14
1.1.2. Tapachula	16
1.2. Concepto de trabajador, trabajo, patrón y relación de trabajo.....	17
1.2.1. Trabajador.....	17
1.2.2. Trabajo.....	17
1.2.3. Patrón	18
1.2.4. Relación de trabajo	19
1.3. ¿Qué es un sueldo y salario?.....	19
1.3.1. Sueldo.....	19
1.3.2. Salario.....	20
1.4. Indemnización	21
1.5. Propina.....	23
1.6. Iniciativa de las Propinas en la Ley Federal de Trabajo	24
1.7. Jurisprudencia sobre la propina en una relación Laboral.....	25
1.8. Fundamento Fiscal sobre las propinas.....	28

1.9. Asiento Contable sobre las propinas	31
Capítulo II. Metodología de la Investigación	34
3.1. Selección y definición del tema	34
3.2. Problemática de la investigación	34
3.3. Justificación	35
3.4. Relevancia, Factibilidad y Pertinencias de la investigación.....	35
3.4.1. Relevancia	35
3.4.2 Factibilidad	35
3.4.3. Pertinencia	36
3.5. Objetivos de la investigación	36
3.5.1. Objetivo general	36
3.5.2. Objetivo específico	36
3.6. Aspectos Metodológicos	37
3.6.1. Diseño metodológico.....	38
3.7. Técnicas de Investigación	40
3.8. Estrategia Metodológica	43
Conclusiones	59
Referencias	61

Índice de Figuras

Pág.

Capítulo 1. Marco Teórico

Figura 1. Aportación de la industria restaurante al empleo y las unidades económicas en el país----- 15

Figura 2. Municipios que contribuyeron al valor agregado censal bruto----- 16

Figura 3. Diferencia entre sueldos y salarios----- 21

Figura 4. Modificación al artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo----- 25

Resultados y Discusión

Figura 1. ¿Paga un sueldo base a sus trabajadores? ----- 45

Figura 2. ¿Reciben sus trabajadores propinas? ----- 46

Figura 3. ¿Qué porcentaje de propina cobra su negocio? ----- 47

Figura 4. ¿Cómo se efectúa el pago de propinas por parte de los clientes? ----- 48

Figura 5. ¿A quien se le entregan las propinas que se recibe en el negocio? ---- 49

Figura 6. ¿El pago de las propinas las realiza de forma?:----- 50

Figura 7. ¿Cuenta con un procedimiento de pago de las propinas a los trabajadores? ----- 51

Figura 8. ¿Integra el pago de las propinas en la nómina de los trabajadores? ---- 52

Figura 9. ¿Cuenta con formatos de pago de propinas a los trabajadores? ----- 53

Figura 10. ¿Integra el pago de las propinas de los trabajadores al realizar una indemnización? ----- 54

Resumen

El siguiente trabajo denominado Repercusiones contables y fiscales que tienen los dueños en el sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas por el pago de propinas, nació por los conflictos laborales que presentan los dueños de restaurantes al indemnizar a sus empleados, quienes en su demanda integran el pago de propinas como sueldo base, el empresario al no tener documentos probatorios que demuestren lo contrario provoca un incremento en el pago de dicha indemnización, afectando económicamente al empresario, por ello esta investigación tuvo como objetivo general analizar las repercusiones contables y fiscales que tienen los dueños en el sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas por el pago de propinas; empleando el método de investigación cualitativo con diseño descriptivo y transversal, como técnicas de investigación la encuesta y entrevista, la primera aplicada a los trabajadores de restaurantes y la segunda a los dueños, esto dio como resultado, que los empresarios no cuentan con procesos contables y fiscales que soporten que las propinas no forman parte del sueldo base, mientras que en un 98% los empleados consideran estos importes como parte de su sueldo, al momento de realizar una indemnización el patrón es afectado al obligarlo a pagar un importe superior al estimado, por no contar con las evidencias que soporten que las propinas no forman parte del sueldo base, es por ello que se debe

considera incluir en la nómina dichos ingresos aplicando sus respectivas retenciones salariales.

Introducción

Este trabajo refiere al estudio de las Repercusiones contables y fiscales que tienen los dueños en el sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas por el pago de propinas, nace a raíz de los conflictos laborales que se han presentado con los trabajadores de restaurantes que reciben propinas, los patronos se encuentran en un dilema a la hora de despedir a un empleado ya que por lo regular no calculan la indemnización con las propinas integradas al salario, sin embargo, para el trabajador estas forman parte de su salario; este concepto afecta el cálculo de la indemnización que el patrón puede probar mediante recibos de nómina, pero no se encuentra la documentación probatoria de la distribución de la propina a cada uno de los empleados.

Para este trabajo se estableció el objetivo general el cual consiste en analizar las repercusiones contables y fiscales que tienen los dueños en el sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas por el pago de propinas, con ayuda de los objetivos específicos, conocer el procedimiento de pago de las propinas a los trabajadores de restaurantes en la ciudad de Tapachula, Chiapas; investigar el proceso contable y fiscal que tiene el sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas para el pago de propinas y Propuesta de control de pagos de propinas a los trabajadores del sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas.

Dicha investigación está integrada por los siguientes capítulos.

Capítulo I denominado Marco conceptual mismo que se integra por los siguientes temas: que es una empresa, sector restaurantero, Tapachula, concepto de trabajador, trabajo, patrón y relación de trabajo, que es un sueldo y salario, que es una indemnización, propina, Iniciativa de las propinas en la Ley Federal del Trabajo,

jurisprudencia sobre la propina en una relación laboral, fundamento fiscal sobre las propinas, fundamento laboral sobre las propinas y asientos contables sobre las propinas.

El segundo capítulo nombrado Metodología de la investigación formado por los siguientes temas: Selección y definición del tema, problemática de la investigación, Justificación, relevancia, factibilidad y pertinencias de la investigación, objetivos de la investigación, objetivo general y específico, aspectos metodológicos, enfoque metodológico, técnicas de Investigación y estrategia metodológica

Un apartado titulado Resultados y discusión donde se ilustrarán las gráficas obtenidas después de analizar los instrumentos de medición y una propuesta que ayudara a los dueños de restaurantes el control del pago de las propinas a sus empleados.

Un apartado de conclusiones y uno de referencias bibliográficas

Capítulo I. Marco Teórico

Este primer capítulo se integra por los siguientes temas que es una empresa, sector restaurantero, Tapachula, concepto de trabajador, trabajo, patrón y relación de trabajo, que es un sueldo y salario, que es una indemnización y propina.

1.1. ¿Qué es una Empresa?

Según (Bueno, 2011) la empresa se conceptualiza como un conjunto donde cada uno de los integrantes realizan actividades orientadas a la producción y reparto de bienes o servicios para alcanzar las metas establecidas.

Otra definición es la enuncia por Ricardo Romero, autor del libro "Marketing", citado en (Simón, 2018), quien concreta el termino de empresa como la entidad integrada por individuos, recursos materiales, deseos y ejecuciones habituales para dar bienestar a sus consumidores.

La empresa se constituye por dos elementos según (Reyes, 2013):

Elementos tangibles, los cuales integran:

- Elementos materiales: integrados por aquellos bienes que duran mucho tiempo como lo son edificaciones, equipos y materiales, siempre y cuando tengan como característica que sean durables.
- Elementos financieros: dinero, capitales y recursos de poder adquisitivo.
- Elementos humanos o personales: personal desde los altos mandos, medios y técnicos.

Elementos intangibles, integran aquellos elementos que no se pueden cuantificad como lo son;

- Relacionales: estas comunicaciones que se tienen con otras empresas para promocionar su negocio o para comprar sus materiales.
- Humanos: en este punto no se hace referencia al individuo, sino, a su intelecto, capacidad para trabajar en equipo, ideas, entre otros.

Así también las empresas tienen diversas clasificaciones ya sea por tamaño, número de empleados, origen, ámbito de actuación, pero, la que es relevante para dicha investigación es el Sector Económico.

Este tipo de clasificación se describe a continuación según (Naredo, 2013);

- Empresas del sector primario, este primer sector integra aquellas actividades que se desarrollan en el campo, así como las que se trabajan con recursos naturales en su estado original o a través de cambios realizados por el momento para su venta.
- Empresas del sector secundario o sector industrial, como su nombre lo indica este sector se encarga de utilizar las materias y pasarlos por un proceso industrial que deriva en un producto de consumo. Por ejemplo, muebles, casas, carros, etc.
- Empresas del sector terciario o del sector servicios. Este sector es el de nuestro interés, en él se brindan servicios que satisfagan la necesidad de los individuos, entre ellos figuran los Restaurantes, comercios, turismo, entre otros (Reyes, 2013).

1.1.1. Sector restaurantero

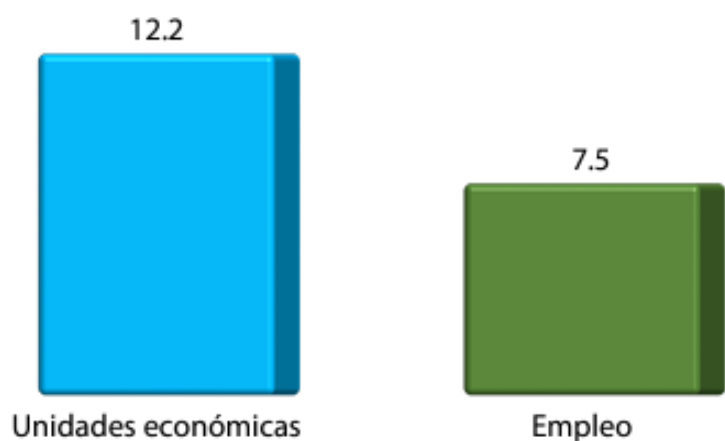
Los negocios del giro restaurante de acuerdo con un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Cámara Nacional de la Industria de Restaurantes y Alimentos Condimentados (CANIRAC), constituyen 12.2% del total de

negocios en el país, aportando más de dos millones de trabajos, este sector se integra por negocios de tipo microempresas, de acuerdo a las cifras 96 de 100 empresas pertenecen a esta clasificación, produciendo con ello un aproximado de 70 empleos, en términos monetarios un estimado sería 55.9 de cada 100 pesos (CANIRAC, 2021).

Debido al problema sanitario que ocurrió en 2020, todos los sectores tuvieron bajas y problemas económicos, lo que ocasiona una reducción en el Producto Interno Bruto, esto afecto principalmente al sector restaurante, reduciendo su economía en un 8.2 %. (CANIRAC, 2021)

Figura 1

Aportación de la industria restaurante al empleo y las unidades económicas en el país.



Nota. En la siguiente figura se observa que más del 50% de los empleos se generan a través de los restaurantes (CANIRAC, 2021)

Según cifras en 2023 la tasa de crecimiento en el sector restaurantero fue de 5.6%, y el del total de la economía 3.5%, 50.7 mil fuentes de empleos generados por restaurantes (Universal, 2023).

1.1.2. Tapachula

En la ciudad de Tapachula, Chiapas el sector restaurantero derivado del COVID-19 tuvo una fuerte caída lo que provocó el cierre de muchos negocios y con ello la pérdida de fuentes de empleo, 2023 represento un incremento en este tipo de negocios, aunque los índices son bajos se empiezan a reestablecer.

Tapachula cuenta con un aproximado de 73,958 empleos generados en el sector servicios, mismo que involucran restaurante, hoteles, turismo. Lo que posiciona a Tapachula en el segundo municipio que más genera aportes al Valor agregado.

Figura 2

Municipios que contribuyeron al valor agregado censal bruto.

Municipio	Personal ocupado				Valor agregado			
	CE2014		CE2019		CE2014		CE2019	
	%	Posición	%	Posición	%	Posición	%	Posición
Tuxtla Gutiérrez	27.9	1	26.5	1	21.2	2	31.0	1
Tapachula	12.3	2	11.4	2	7.1	3	15.0	2
Reforma	2.2	8	1.8	9	48.7	1	8.2	3
San Cristóbal de las Casas	6.9	3	7.9	3	2.9	4	7.8	4
Comitán de Domínguez	5.1	4	5.1	4	2.7	5	4.5	5
Palenque	2.4	7	2.4	7	1.3	7	2.8	6
Villaflores	2.4	6	2.6	6	1.3	8	2.7	7
Ocosingo	2.2	9	2.2	8	0.7	13	1.8	8
Tonalá	2.7	5	2.8	5	0.9	11	1.6	9
Chiapa de Corzo	1.3	14	1.5	11	1.0	10	1.5	10

Nota. En el 2019 Tapachula se posiciono como el segundo municipio que mayor aporte dio al Valor Agregado (INEGI, 2019)

De 2019 a la fecha se registró un aumento del 20% en las ventas producidas por los restaurantes, obligando a los dueños de estos negocios a innovar en la tecnología a través de ventas por internet, realizando alianzas estratégicas, y llevándolos a crear páginas web, todas estas acciones aportar los recursos que eleven sus ingresos y

procuren su posicionamiento en el mercado (Ángeles, 2023).

1.2. Concepto de trabajador, trabajo, patrón y relación de trabajo

A continuación, se describen cuatro conceptos fundamentales para esta investigación

1.2.1. Trabajador

La palabra Trabajador quiere decir, “el que trabaja”, el que deriva del latín, tripalium que se interpreta como herramienta de tortura, dicho término nace en la revolución industrial, momento a partir del cual el trabajador recibe un pago por sus servicios (Godio, 2011).

Se acuerdo con la Ley Federal del Trabajo define al Trabajador como el individuo que ofrece sus servicios a otra persona u organismo, por el cual recibe un pago, derivado de la actividad realizada (DOF, 2024).

1.2.2. Trabajo

La palabra trabajo nace en el siglo VI, que deriva al igual que el término trabajar del vocablo «trabajo» del latín popular tripalliare, que refleja la acción de afligir, atormentar (Sanchis, 2011).

Tomando auge durante el periodo del capitalismo industrial y la eclosión de la reciente ciencia económica como método soberano.

Comprendemos por la palabra trabajo, aquella actividad intelectual o material que realiza el individuo, en el cual se respeta la autonomía y decoro del que realiza dicha actividad, según el artículo 3 de la LFT (DOF, 2024)

1.2.3. Patrón

El término patrón proviene del latín patronus, que significa protector, guardián, a su vez de la raíz indoeuropea pater, de la cual deriva la palabra patria, paternal, patrimonio, patricio, etc.

Según la Ley Federal del Trabajo, Patrón, es el ente físico o moral que emplea los esfuerzos de uno o varias personas, en caso, de que dicho trabajador requiere apoyo, estas otras personas tendrán por igual al mismo patrón (DOF, 2024).

Algunas de las obligaciones que tiene el patrón es:

Son obligaciones de los patronos (DOF, 2024):

- Desempeñar las habilidades de las políticas de trabajo adaptables a la empresa.
- Pagar a los obreros los sueldos e indemnizaciones, de acuerdo con las reglas actuales del negocio.
- Proveer a los empleados los recursos indispensables para la realización de sus actividades laborales.
- El patrón no debe solicitar pago alguno por el uso y desechos de aquellos recursos empleados durante el tiempo trabajado.
- Contar con un establecimiento o espacio donde el trabajador desempeñara sus funciones.
- Tener un trato digno a los trabajadores.
- Cada quince días el patrón debe entregarle al trabajador un documento donde se

enuncia el salario devengado y los días trabajados.

- En caso de despido, el patrón debe liquidar a su empleado conforme a lo dispuesta por la ley.

1.2.4. Relación de trabajo

Por relación de trabajo, se comprende a la acción que se origina al brindar una acción subordinada, a través de un pago correspondiente acorde a la actividad devengada.

En esta relación de trabajo se encuentra el contrato individual de trabajo, donde se estable los días que laboraran, sueldo por dicho trabajo, derechos y obligaciones por ambas partes pactadas (DOF, 2024).

Un contrato de trabajo debe considerar tres aspectos importantes (Bedoya, 2023):

1. Enunciar la acción que desempeñara el trabajador
2. El nombre del individuo si es persona física o de la persona moral a la cual prestara sus servicios.
3. Y por último el salario que devengara por sus servicios.

1.3. ¿Qué es un sueldo y salario?

A continuación, se describen conceptos como sueldos y salario.

1.3.1. Sueldo

Se comprende por sueldo, la retribución establecida que recoges por parte del patrón por el tiempo y actividad que desempeñaste un servicio (BBVA, 2024).

El pago fijo es convenido desde un inicio por el empresario y empleado, considerando aspectos como si el pago se efectuara de manera semanal, quincenal o mensual. Por tanto, del sueldo no se debe realizar descuentos correspondientes a los días festivos o aquellos meses que se laboraron menos.

El sueldo se clasifica en dos rubros (BBVA, 2024):

Sueldo bruto: este tipo de sueldos integra todas aquellas percepciones que se adicionan a tu sueldo como bonos, horas extras, entre otros.

Sueldo neto. Es el sueldo que recibes después que el patrón realiza los descuentos correspondientes por seguro social, impuestos y prestaciones.

1.3.2. Salario

El salario es la remuneración que paga el patrón al empleado por su labor. Dicho salario se estructura de la siguiente manera (DOF, 2024);

- Cancelaciones ejecutadas en moneda
- Donaciones
- Beneficios
- Primas
- Encomiendas
- Bienes en especie
- y otro adicional que se haya pactado entre trabajador y patrón

Los tiempos en que se realizan los pagos correspondientes de ninguna manera pueden ser mayores a semana para aquellos que prestan un servicio pesado y de quince días los que desempeñan funciones administrativas, gubernamentales.

Se conoce como Salario mínimo al monto en efectivo que percibe un empleado por su trabajo realizado (DOF, 2024).

Figura 3

Diferencia entre sueldos y salarios.

Sueldo	Salario
Pago fijo.	Pago variable.
Se calcula según la cantidad de días de trabajo, aptitudes, experiencia y cargo.	Se calcula dependiendo de las unidades de tiempo trabajadas, ya sean horas o días.
Incluye beneficios laborales.	No incluye beneficios laborales.

Nota. En la siguiente imagen se establece la diferencia entre un sueldo y salario esto permite una mejor comprensión de los términos (BBVA, 2024).

1.4. Indemnización

Se entiende por indemnización a la cantidad de dinero que un patrón entrega al empleado por el cese de sus actividades, cuando esta se haya efectuado de forma inadecuada (Zurinaga, 2024).

Para fijar la estimación de una indemnización de un trabajador se considera como base el salario acordado a la fecha del último día devengado, contemplando la cuota diaria y la parte de los beneficios pactados entre ambas partes (DOF, 2024).

En situaciones donde se realiza la retribución sea variable por unidad de obra, y en general, se calculará el salario diario de acuerdo al intermedio de los beneficios alcanzados durante un periodo de treinta días laborados, si durante dicho tiempo se

presentó aumento en el salario, este se tomará como base para calcular la indemnización (DOF, 2024).

A través de la indemnización se procura enmendar el quebranto de la responsabilidad y los salarios derivados de este. Al avalar un resarcimiento monetario se considera el empleado haga frente a sus gastos en cierto periodo (Zurinaga, 2024).

Como lo establece la Ley Federal del Trabajador, una indemnización se integra por el salario diario más todos aquellos beneficios de los cuales goza (Zurinaga, 2024)

Si un trabajador gana \$7,000.00 mensuales, este se dividirá entre 30 días que es lo que contempla un mes, dando como resultado un salario diario de \$233.33 pesos, bajo este monto se debe realizar los cálculos de indemnización.

En caso de una indemnización por despido injustificado, se le añade lo siguiente en el cálculo:

- 3 meses de salario constitucional.
- 20 días por año laborado.

Cuando se trate de una compensación por riesgos de trabajo, obedecerá al tipo de incapacidad sufrida por el empleado (Zurinaga, 2024).

Temporal. El patrón está obligado a pagar los días que el empleado dure en curarse.

Permanente parcial. En el pago de esta incapacidad se considerará aspectos como la edad del empleado, daño sufrido y la capacidad para efectuar actividades similares.

Permanente total. En este tipo de indemnización se deberá retribuir al empleado el pago correspondiente a 1,095 días de salario.

1.5. Propina

El término propina deriva del latín propinare, que quiere decir dar de beber, es un estímulo que en su mayoría se otorga en dinero, y se da como muestra de agrado por la atención recibida por parte de un empleado al prestarnos sus servicios (Milenio, 2024).

En la actualidad y en México el dejar propina por un servicio brindado se establece por ley, lo cual, también se ha vuelto una costumbre por los clientes, esta acción se presenta comúnmente en los establecimientos de servicios, los trabajadores de este sector ven sus ingresos complementados por las propinas.

En México el porcentaje establecido para dar una propina, se calcula entre un 10 y 20% del consumo total del cliente, pero va en función de cómo el cliente percibió la atención, así también de la zona territorial en donde se encuentra (Milenio, 2024).

De acuerdo con (DOF, 2024), las propinas se consideran parte del salario de los empleados, los patrones no deben retener ni obtener contribución de ellos.

En caso de no considerarse el pago de propinas, el establecimiento deberá pactar un aumento en el salario del empleado, esto en pro de cualquier indemnización o prestaciones en beneficio del trabajador.

1.6. Iniciativa de las Propinas en la Ley Federal de Trabajo

Al principio la propina actuaba como una añadidura o aditamento al pago que percibía el empleado, además de considerarse una acción voluntaria, si se efectuaba, era muestra del agrado del cliente por la sazón de la comida y la atención brindada (Carrillo, 2023).

Sin embargo, el trabajo desempeñado por empleados del sector servicio, eran rechazados y su labor no recibía el valor justo por dicha acción, los sueldos que estas personas recibían eran bajos, y con el apoyo de las remuneraciones obtenidas por aquellos que les brindaban una propina, soportaban cubrir sus necesidades.

Esta situación con el paso del tiempo fue tomando notas contables y fiscales diversas, ocasionando un círculo vicioso con respecto al tratado que debe aplicarse a las propinas que recibe un empleado.

Percibir una propina es como ya se ha mencionado, la gratitud del cliente por el buen servicio que recibió del mesero, esto provoca una motivación para continuar ejerciendo su labor con la misma calidez (Carrillo, 2023).

Sin embargo, cuando el dueño de un restaurante impone el manejar las propinas está violentando los derechos del empleado, otros países han marcado leyes que guarden en pro del empleado las propinas, estableciendo que los patrones no tienen ninguna injerencia en ellas, con ello se pretende velar por una prestación digna.

Cuidar que las propinas recibidas por los clientes lleguen integras a los empleados es una garantía a sus derechos

Debido a diversas situaciones demandas por empleados del sector servicio, es

necesario proteger sus derechos, por ello, se encuentra en discusión una actualización al artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, donde se establezca una prohibición a los patrones sobre las propinas de los empleados, como se muestra a continuación (Carrillo, 2023).

Figura 4

Modificación al artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
<p>Artículo 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.</p> <p>Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.</p>	<p>Artículo 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.</p> <p>Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en las propinas ni condicionar, bajo ninguna circunstancia, la entrega de las mismas a los trabajadores.</p>

Nota. Esta modificación busca garantizar el pago justo de las propinas a los empleados del sector servicio (Carrillo, 2023).

1.7. Jurisprudencia sobre la propina en una relación Laboral

De acuerdo con la jurisprudencia 4a./J. 33/93, establece que las Propinas, integran parte del salario por ordenamiento jurídico y debe multarse al patrón cuando este no lo realice de dicha manera (Nación, 2024).

Estableciendo que las propinas forman parte de sus ingresos primordiales, por lo tanto, deben considerarse parte del salario, protegidas por los valores y propósitos en materia de las reglas de trabajo, la cual vigila la seguridad del empleado en cualquier

condición que desarrollo sus funciones laborales, es así como se determinar que las propinas por ley integran al salario enunciado en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo y no por la buena voluntad del patrón (Nación, 2024).

En la jurisprudencia 2a./J. 34/2022, denomina la obligación de demostrar la cantidad de propinas recibidas corresponde al patrón, con base al artículo 346 y 784 de la Ley Federal del Trabajo, dictado por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se establece que, el gravamen demostrativo en relación con la cantidad percibida como propina a los empleados incumbe al patrón, indicando que el salario y aquellas discusión respectiva a la reciprocidad laboral precisa que esa obligación pertenece a la parte corresponde a esa parte legal (Nación, 2024).

Con el propósito de avalar la equivalencia procesal, la defensa de la acción laboral y la dignidad de los empleados del sector de servicios, se fija que atañe a la parte patronal la obligación de comprobar la disputa de los ingresos correspondiente a las propinas, mismas que juegan un papel importante en la relación laboral.

Demostrando con ello lo dictado en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, que las propinas integran parte del salario de los empleados que la reciben, indicando con ello que es parte del patrón su relación como se menciona en la fracción XII del artículo 784 (Nación, 2024).

A tal jurisprudencia se plasma que el patrón puede comprobar el pago de las propinas ante documentos contable que quedan registrados en las transferencias electrónicas y en aquellas que no se pueden demostrar el patrón tiene los datos necesarios para calcular el monto percibido.

Finalmente, la sentención ante dicha disputa estará a cargo de las autoridades correspondientes el dictaminar si el patrón tiene obligación de integrar el pago de las propinas como parte del salario diario del empleado (Nación, 2024).

De acuerdo con la jurisprudencia I.1o.A.240 A (10a.), en relación con la salvaguardia de los impuestos determinados reside, esencialmente, en el compromiso que el régimen asigna a determinados individuos, diferentes de las promotores de un gravamen en específico, de recolectar a favor de la institución recolectora de dichos impuestos y, por consiguiente, de dar cuenta, por la perspectiva de intervención que ejecutan ante el nacimiento mercantil de la contribución que origina al participante inmediato o por la ocupación que en correlación con la maniobra relativa tenga en mente de su obligación (Nación, 2024).

Consiguientemente, la lógica de la expresión reside y estriba, esencialmente, de que el intermediario ciertamente se halle en un contexto en la que logre practicar una inspección segura y eficaz en relación del origen del patrimonio que forma el tributo a cobrar como secundario de la hacienda pública, ya que, ante la ausencia de pago total del impuesto referente, éste toma la disposición de necesario solidario frente al fisco.

Ahora, de los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que admiten que las propinas tomadas por las personas que prestan sus servicios en establecimiento del sector de servicios se logran generar por dos vertientes:

- 1) Ayuda profesional pactada con el patrón, misma que se efectuara de forma específica y frecuente, garantizándola con el mismo capital; y,
- 2) Un recurso económico que se efectúa de manera aleatoria por los clientes.

Con respecto a la segunda alternativa enunciada, se encuentra un mecanismo de reparto, las propinas que se reciben en el día por todos los participantes se acumulan y al final de la jornada se reparte en montos iguales entre ellos, o bien, estos mismos procesos llevarse a cabo semanalmente.

De igual manera, la forma en que los beneficiarios pagan esa atención, en la mayoría de las ocasiones se realiza en efectivo y con un porcentaje menor a lo establecido en ley, aunque dependiendo de cada negocio, hay empleados que la conservan todos y otros las reparten entre todos.

Como se expresa en dicha jurisprudencia, la propina ya sea realizada en efectivo, por tarjeta de crédito o transferencia, no constituye un porcentaje del salario de los empleados que laboran en alguno de los negocios del giro de servicios, dado que no se puede llevar un control de ellos, y al no ser un pago realizado por el patrón este no puede ser sujeto de retención de impuestos.

1.8. Fundamento Fiscal sobre las propinas

Encontramos en el artículo 94, en el primer apartado de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR), instituye que se creen entradas por el impuesto de un servicio particular, los sueldos y otros beneficios que procedan de una dependencia profesional, conteniendo la colaboración de los empleados en las ganancias de las compañías y las aportaciones recibidas como resultado de la culminación del trato laboral (SAT, 2024).

Acorde al artículo 96 de la Ley del ISR, en proporción del gravamen que trascienda

como deber del empleado, la suspensión se deducirá empleando el conjunto de las entradas alcanzadas dentro de un periodo de treinta días el importe que representa dicho acto jurídico.

El artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo marca que las retribuciones recibidas por los empleados en hospedajes, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros negocios similares, son segmento del sueldo del subordinado.

Por lo tanto, las remuneraciones antes expresadas que les sean otorgadas a los empleados, tienen que ser respetadas por el patrón para consumir el cálculo y conservación del ISR que, que arroje a cargo del trabajador, en las cláusulas del artículo 96 de la Ley del ISR (SAT, 2024).

Para el caso de las propinas cobradas por medios electrónicos como lo es el caso de terminales bancarias, estas ingresarán directamente a la cuenta contable de la empresa y por consiguiente tienen que ser contabilizadas (Contadigital, 2024).

Si bien, una propina por parte del comensal, representa un agradecimiento por el buen servicio prestado, pero al ser consideradas como parte del salario diario están sujetas a pagar los impuestos pertinentes, sobre todo si estas son transferidas a la cuenta del dueño.

Sin embargo, se genera una controversia, dado que, cuando el SAT solicita una revisión por montos no declarados, como es la situación de las propinas, en términos bancarios no existe una separación de dichos conceptos, por ende, dejan al patrón obligado a cubrir dichos importes, aun cuando al trabajador no se le haya realizado la retención de esos impuestos.

Por otro lado, si se suponen entradas acumulables y se concluyen las propinas otorgadas a los empleados como sueldos, se presenta un equilibrio donde la consecuencia fiscal es cero (Contadigital, 2024).

En el documento llamado criterio 43/ISR/N no existe una diferenciación en la manera en que se realiza el otorgamiento de las propina en efectivo, es por ello, que también deben ser consideradas parte de la integración del salario diario, sin embargo, al ser entregadas en dinero, no existe un control certero de los montos por parte del patrón, por lo que, debe considerarse un estimado.

Sin embargo, de acuerdo con lo establecido en los criterios del Consejo Técnico número 8497/81 y 106/82 del IMSS para la composición del sueldo, únicamente se exige al patrón a constituir las propinas establecidas en los vouchers y no aquellas recibidas en moneda de forma directa (VLEX, 1981).

Sin embargo, será a consideración del patrón-empleado establecer un monto aproximado de las propinas recibidas en dinero, con la finalidad de integrarlo como parte del salario, pero, el patrón no podrá imponer a su subordinado el ejercicio del mismo.

Lo antes expuso se fortalece en la tesis aislada XXI.1o.52 L de la Novena Época, Tomo V, p. 522, Materia Laboral, Registro 199709, de enero de 1997, que establece que la obligación de la comprobación en el pacto de la proporción sobre la remuneración le perteneciente al trabajador (VLEX, 1981).

Para el caso del Impuesto al Valor Agregado (IVA), el criterio 33/IVA/N divulgado por el SAT marca que las Propinas no constituyen parte de la Base Gravable del IVA (VLEX, 1981).

De conformidad en el Artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo precisa al Salario como la remuneración que corresponde sufragar el dueño al empleado por su responsabilidad (Velazquez, 2024).

Sin embargo, se encuentra una regulación específica para ciertos sectores económicos, como lo enunciado en el Título VI “Trabajos Especiales” y su Capítulo XIV “Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y Otros Establecimientos Análogos” de la Ley Federal del Trabajo se precisan ciertos señalamientos de índole específico para los empleados de Restaurantes y Hoteles, en ello se determina lo siguiente:

- Los salarios establecidos que corresponderán sufragar a dichos individuos los precisara la Comisión Nacional de Salarios Mínimos
- La comida que se le suministre al empleado tiene que ser sana y cuantiosa.
- Los empleados deben brindar un servicio con delicadeza y educación a los usuarios.
- Las propinas son porción del salario de los empleados, también el dueño no debe guardarse beneficio ninguno sobre ellas (Velazquez, 2024).

1.9. Asiento Contable sobre las propinas

Con respecto a los registros que se deben realizar en la cuestión contable, esto depende de cada negocio, en forma general se efectúa de la siguiente manera (Gamborino, 2023):

Existen diversas opciones de efectuar el movimiento todo depende de la empresa, a continuación, se presentan una alternativa.

Cuando se paga en efectivo, únicamente se anota en la comanda del personal que atendió para llevar un control, dichos ingresos pasan directo al trabajador y no se efectúa ningún asiento contable.

Cuando el pago de la propina se realiza a través de tarjetas de crédito o transferencia, la opción sería (Martinez, 2023):

Se manda a una cuenta de nombre otros ingresos exentos y posterior pasa de forma completa al empleado

De igual manera existen otros negocios que el registro de dichas propinas lo efectúan de otra forma, por ejemplo:

Acreeedores-Empleados-Propinas

Otra alternativa de registro para tarjetas de crédito es (Rodriguez, 2023), pero no es recomendable por que se pierde la naturaleza de la propina y la lógica contable:

Al instante de realiza la liquidación de la cuenta,

Cargo: Clientes cobros con tarjeta de crédito

Abono:

- Prestación de servicios
- IVA Traslado

- Personal acreedor por propinas
- Ahora bien al tiempo de recoger el abono en la cuenta bancaria:

Cargo:

- Bancos
- Comisiones bancarias
- IVA Acreditable

Abono:

- Clientes cobros con tarjeta

En relación con el cálculo del Impuesto Sobre la Renta (ISR), existe una controversia, sin embargo, aquellos que la apliquen deberán considerarse como base gravable el salario convenido por ambas partes, más aquellos ingresos extras que recibieron por dicho servicio que juntos integran el total de las percepciones del empleado.

Con respecto al Impuesto al Valor Agregado, este no genera retenciones, por lo que su registro no se grava (Rodríguez, 2023).

Capítulo II. Metodología de la Investigación

En este tercer capítulo se desarrollaron temas como: Selección y definición del tema, problemática de la investigación, justificación, relevancia, Factibilidad y Pertinencias de la investigación, Objetivos de la investigación, aspectos Metodológicos, técnicas de Investigación y estrategia Metodológica.

3.1. Selección y definición del tema

Repercusiones contables y fiscales que tienen los dueños en el sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas por el pago de propinas.

3.2. Problemática de la investigación

Los trabajadores reciben propinas en los establecimientos donde laboran, los cuales tienen el giro restaurantero. Estos contribuyentes se encuentran en un dilema a la hora de despedir a un empleado ya que por lo regular no calculan la indemnización con las propinas integradas al salario.

El empleado al realizar una demanda laboral solicita la integridad de los ingresos que percibía en su lugar de trabajo, considerando así la parte proporcional de las propinas diarias; el sueldo base, concepto en el que se basa el cálculo de la indemnización, el patrón puede comprobar mediante recibos de nómina, pero no se encuentra la documentación probatoria de la distribución de la propina a cada uno de los empleados, provocando que los dueños de restaurantes queden en un estado de indefensión por no contar con los controles contables y fiscales que acrediten que las propinas no son parte del salario diario de un empleado.

3.3. Justificación

Se han presentado demandas en otros estados donde los trabajadores de los restaurantes al terminar su relación laboral al momento de ser indemnizados integran las propinas como sueldo base, sin embargo, el dueño no lo considera parte del sueldo, ocasionando controversias en dichos cálculos.

Es por ello que el estudio de este caso se realiza para conocer la repercusión contable y fiscal que la indemnización a un trabajador generaría al patrón al no tener documentos que avalen que las propinas no son parte del sueldo diario.

Como alumno de la Maestría en Maestro en Estudios Fiscales, es de mi interés conocer el tratamiento que los restaurantes realizan en el pago de las propinas a sus empleados con la finalidad de mitigar las repercusiones al momento de la indemnización.

3.4. Relevancia, Factibilidad y Pertinencias de la investigación

A continuación, se desarrollaron los siguientes puntos:

3.4.1. Relevancia

El tema es de suma importancia ya que nos permitió conocer si los dueños de Restaurantes en la Ciudad de Tapachula, Chiapas, manejan algún control contable y fiscal para soportar el pago de las propinas a los empleados y este no se considere parte del sueldo base, en caso contrario, diseñar estos controles en pro de la seguridad del patrón.

3.4.2 Factibilidad

Es un tema de utilidad, dado que la información para realizar esta investigación fue de fácil acceso, los artículos de investigación, libros, documentos, páginas en internet,

la disponibilidad por parte de los dueños para contestar encuestas, la accesibilidad de la información de la empresa, pero sobre todo la experiencia de haber sido parte del manejo de este proceso, logrando desarrollar esta investigación.

3.4.3. Pertinencia

El tema es pertinente a la Maestría en Estudios fiscales, porque se enfoca en conocer el tratamiento contable y fiscal que tienen las propias en los restaurantes de la Tapachula, Chiapas, tema apegado al perfil de la maestría.

3.5. Objetivos de la investigación

A continuación, se establecen el objetivo general y específico de esta investigación

3.5.1. Objetivo general

Analizar las repercusiones contables y fiscales que tienen los dueños en el sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas por el pago de propinas al momento de una indemnización.

3.5.2. Objetivo específico

- Conocer el procedimiento de pago de las propinas a los trabajadores de restaurantes en la ciudad de Tapachula, Chiapas.
- Investigar el proceso contable y fiscal que tiene el sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas para el pago de propinas.
- Propuesta de control de pagos de propinas a los trabajadores del sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas.

3.6. Aspectos Metodológicos

Para la realización de esta investigación se empleó la metodología de investigación cualitativa, con un diseño descriptivo y transversal.

La investigación o metodología cualitativa es el paradigma de procedimiento de exploración de base gramatical- sintomatología empleada especialmente en saberes sociales. En ella se contemplan procesos de análisis que permitan una mejor comprensión de la información. En otras palabras, Encuesta, vigilancia y expectación colaboradora (Vásquez, 2002).

De acuerdo con (León, 2019) la investigación Cualitativa se maneja en primera instancia para revelar y depurar preguntas de investigación, que, en ocasiones, pero no frecuentemente, se demuestran hipótesis. Con periodicidad se sustenta en procesos de acogida de fundamentos sin cotejo numérico, como las representaciones y las vigilancias.

La investigación Cualitativa verifica indagaciones narrativas sobre sucesos averiguados, abandonando aspectos que integran el manejo de números, por ello hace uso de entrevistas y procesos no numéricos, cotejando la correlación que existe con los supuestos que se obtuvieron a raíz de la observación, tomando en consideración los contextos y los ambientes que cambian en torno a la situación analizada.

La Metodología Cualitativa reside en más que un montón de procedimientos para reunir información, es una manera de la centrar a los dependientes sociales y de las correlaciones que instituyen con los argumentos y con otros representantes sociales.

La investigación Cualitativa es el acumulado de todos los sucesos que se desarrollan para perseguir el rastro de los investigados y hallar los atributos que diferencian a los elementos y a las cosas, sus patrimonios y particularidades, sean éstas y estos naturales

o obtenidos (León, 2019).

Esta indagación muestra particularidades primordiales que narran las especialidades de este tipo de publicación.

- El ambiente natural y el contexto que se da el asunto o problema es la fuente directa y primaria, y la labor del investigador constituye ser el instrumento clave en la investigación.
- La información se obtiene de manera oral más que en cuestiones numéricas.
- Reciben el mismo nivel de relevancia tanto los procedimientos como las conclusiones alcanzadas.
- Para una mejor comprensión los resultados se elaboran de forma lógica.

3.6.1. Diseño metodológico

El **diseño transversal** es una forma de análisis observacional que examina información de un grupo de estudio en un período determinado (Nacional, 2023).

La información compilada en este tipo de diseño procede de individuos que son semejantes en la mayoría de las variables, dejando fuera la variante que se encuentra en proceso. Esta variante persiste firme durante el desarrollo del proceso (Vega, Maguina, & Soto, 2021).

La exploración transversal o la exposición transversal, apoya a seleccionar un gran porcentaje de información de tarea vertiginosa que favorece las disposiciones y la acogida de productos o servicios.

Ventajas de los estudios transversales (Vega, Maguina, & Soto, 2021)

- Fáciles de comprender
- Las Variantes se reúnen al instante
- No es un diseño único se puede alternar con otros
- Facilita el estudio descriptivo
- puede derivar otras indagaciones

Desventajas de los estudios transversales (Vega, Maguina, & Soto, 2021)

- No se adapta a exploraciones con tiempo establecido
- No es fácil encontrar individuos con variantes semejante
- En investigaciones que incluyan emociones se observa un sesgo en los efectos
- No concreta un informe

El **diseño descriptivo** se ocupa de detallar las particularidades de la cantidad que está analizando, se enfoca en el “qué”, y no en el “por qué” del objeto de exploración (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020).

Es decir, su finalidad es narrar el medio de un fragmento demográfico, sin ajustarse en los conocimientos por las que se origina un concluyente estudio.

Algunas particularidades que diferencian a la exploración descriptiva son:

Investigación cuantitativa: es un procedimiento que pretende coleccionar datos que se empleen en el estudio estadístico del modelo de población. Es un instrumento público de exploración de mercado que consiente en seleccionar y relatar el entorno del área analizada.

Variantes no vigiladas: ninguna de las variantes se afecta de ninguna forma, emplea procesos de información para producir la indagación, por ello la conducta de la variante no se encuentra en lo que el investigador diga (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020)

Estudios colaterales: es un análisis cruzado de diversos mecanismos concernientes al conjunto.

Fundamentos para una investigación: La información obtenida y estudiada a raíz de una indagación descriptiva tiene alcances profundos empleando diferentes técnicas.

3.7. Técnicas de Investigación

Para lograr recabar la información que sustente dicha investigación se empleó el instrumento de investigación, a través de ellos se recaban las aportaciones que sustentaran dicha indagación

Encuesta

Esta técnica consiste en recopilar información sobre una parte de la población denominada muestra, por ejemplo: datos generales, opiniones, sugerencias o respuestas que se proporcionen a preguntar formuladas sobre diversos indicadores que se pretenden explorar a través de ese medio (León, 2019).

Esta técnica está muy divulgada en el espacio de la exploración social, a tal grado que la mayoría de los individuos que tienen otros estudios distintos a las ciencias sociales confunden a la encuesta con las investigaciones sociales.

Una Encuesta es una indagación ejecutada sobre una ejemplar de objetivos específicos de un agrupado extenso, que se realiza en el argumento de la vida diaria, empleando ordenamientos generalizados de pregunta, con el objeto de alcanzar comprobaciones de una enorme diversidad de tipos imparcial y personales de la población (León, 2019).

La Encuesta es una forma que consiente investigar asuntos que conciben a la imparcialidad y así mismo lograr esa averiguación de una representación de personas, aprueba examinar el sentir y los valores actuales de una población.

Este guion de encuesta se aplicó a 50 empresarios con giro restauranteros de la ciudad de Tapachula, Chiapas.

Guion de encuesta

Universidad Autónoma de Chiapas
Facultad de Negocios
C-IV

Objetivo: Analizar las repercusiones contables y fiscales que tienen los dueños en el sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas por el pago de propinas al momento de una indemnización.

Instrucciones: Subraya la respuesta que considere correcta

1. ¿Paga un sueldo base a sus trabajadores?

a) Si

b) no

2.-¿Reciben sus trabajadores propinas?

a) Si

b) No

3.- ¿Qué porcentaje de propina cobra su negocio?

- a) 8%
- b) 10%
- c) Lo que el cliente guste

4.-¿Cómo se efectúa el pago de propinas por parte de los clientes?

- a) Efectivo
- b) Tarjeta de crédito
- c) Transferencias

5.-¿A quién se le entregan las propinas que se recibe en el negocio?

- a) Trabajadores
- b) Dueño
- c) Negocio

6.- ¿El pago de las propinas las realiza de forma?:

- a) Diaria
- b) Semanal
- c) quincenal

7.-¿Cuenta con un procedimiento de pago de las propinas a los trabajadores?

- a) Si
- b) No

8.-¿Integra el pago de las propinas en la nómina de los trabajadores?

- a) Si
- b) No

9.- ¿Cuenta con formatos de pago de propinas a los trabajadores?

- a) Si
- b) No

10. ¿Integra el pago de las propinas de los trabajadores al realizar una indemnización?

- a) Si
- b) No

3.8. Estrategia Metodológica

En este punto se describirá cada paso que se realizó para lograr esta investigación.

Primeramente, se hizo una reunión con la directora metodológica para elaborar el tema de tesis y el objetivo que tendrá la investigación, para poder establecer como se irá desarrollando toda la información pertinente a este tema.

Posteriormente se inició con la información documental, misma que permitió dar el sustento de la investigación, se recopiló datos en libros, en páginas de internet, en documentos de años anteriores e información de la empresa que se encuentran dentro de los archivos.

Después se diseñó y aplicó la encuesta con los clientes, con la finalidad de poder reunir información relevante que sea de vital importancia para el poder llevar a cabo este tema.

Se dio el paso al análisis de las respuestas obtenidas, a través de la tabulación de datos, posteriormente se realizó la Graficación de los resultados y poder comprobar si el objetivo perseguido por esta investigación se cumplió.

Posteriormente se elaboró la conclusión a la que se llegó después de la investigación realizada.

Finalmente se hace entrega de los tomos impresos del trabajo final.

Resultados y Discusión

En este capítulo se analizaron los resultados obtenidos después de haber aplicado el instrumento de recolección de datos.

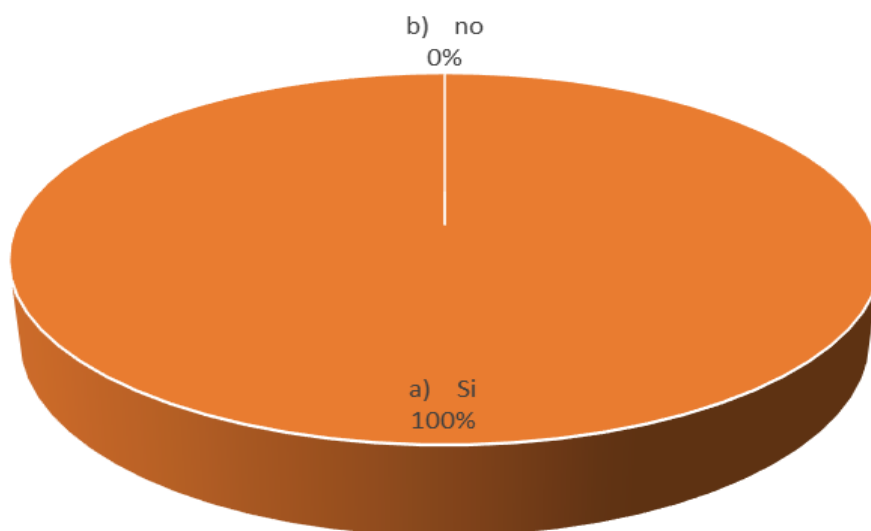
Para este trabajo se empleó como muestra 50 restaurantes de la zona centro de la ciudad de Tapachula, empleando el muestreo sujeto tipo de forma aleatoria.

Graficación de resultados

A continuación, se observan las gráficas de cada interrogante para su mejor comprensión.

Figura 1

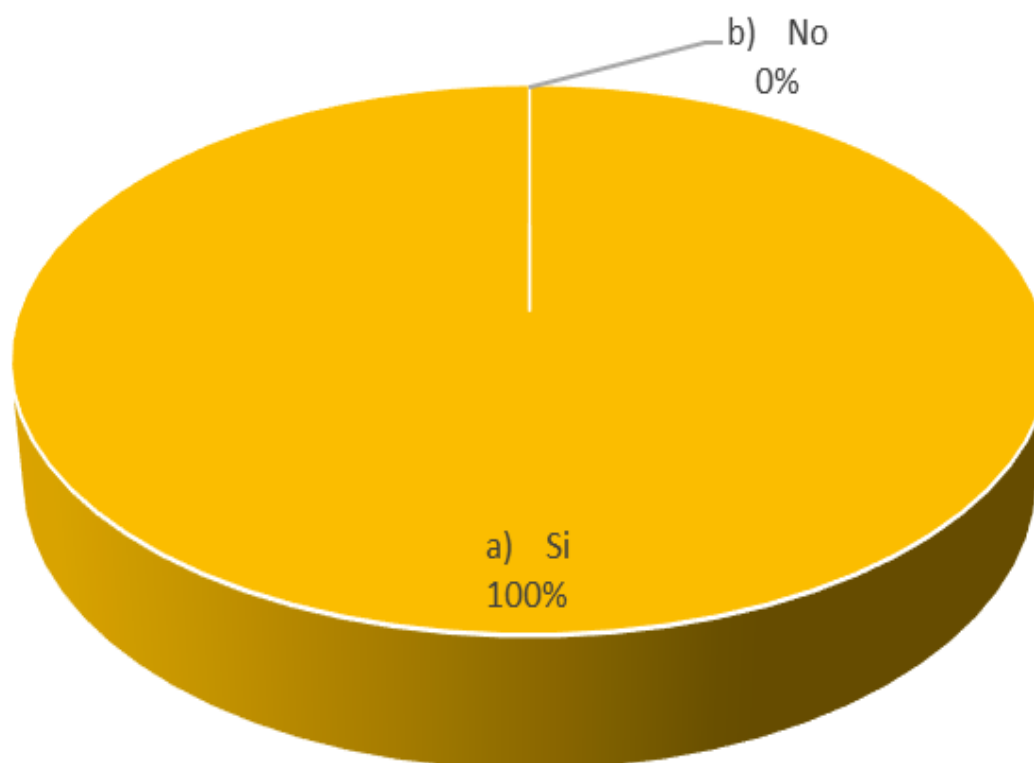
¿Paga un sueldo base a sus trabajadores?



Nota. Todos los negocios de giro restaurante les pagan un sueldo base a sus empleados, mismos que pacta desde el momento de la contratación

Figura 2

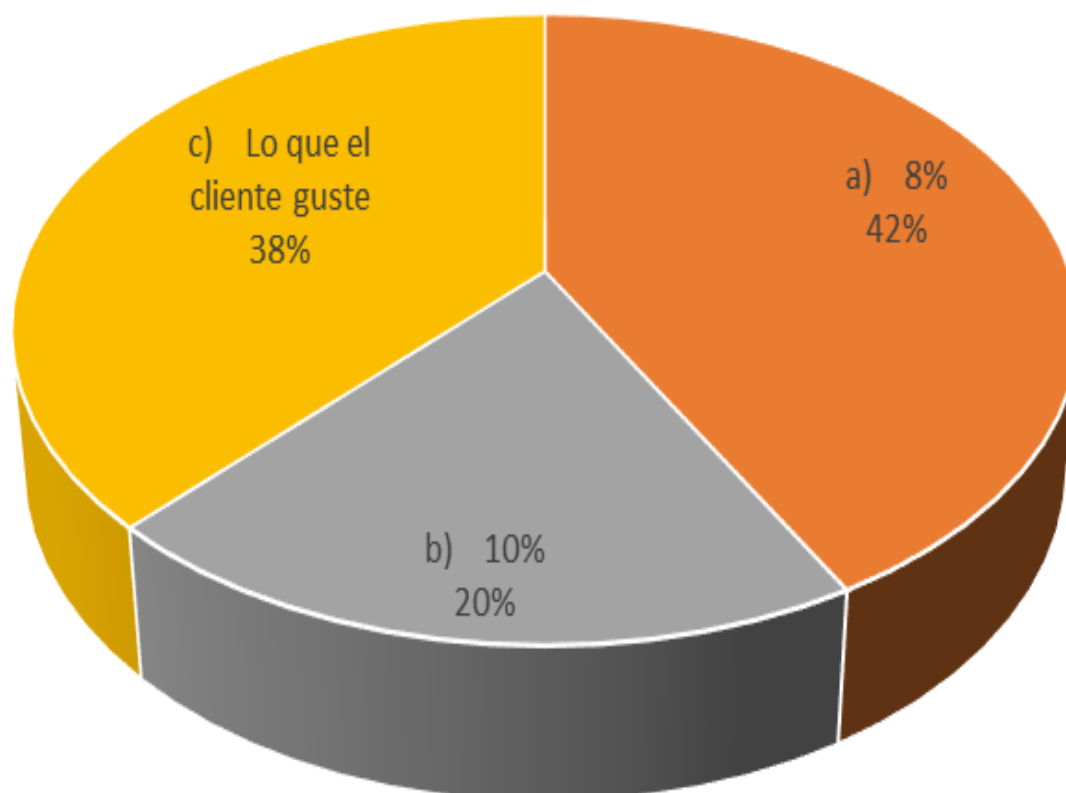
¿Reciben sus trabajadores propinas?



Nota. De acuerdo con los resultados obtenidos se aprecia que en un 100% los trabajadores que laboran en algún restaurante reciben propina por parte de los clientes.

Figura 3

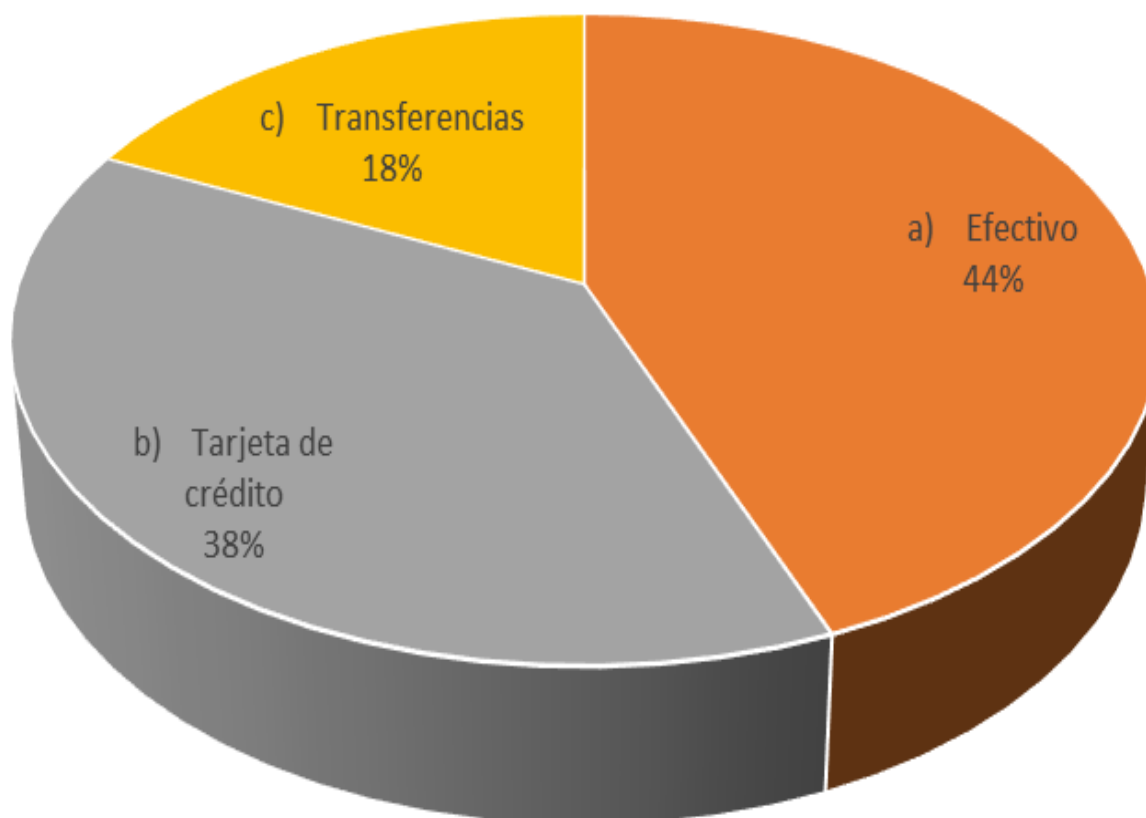
¿Qué porcentaje de propina cobra su negocio?



Nota. El pago de propinas en la ciudad de Tapachula aun no es bien aceptado del todo por ende la mayoría de los clientes dejan un monto que consideran apropiado por el servicio que recibieron del empleado que los atendió, según la ley se debe pagar entre el 8 y 10% del monto total del consumo.

Figura 4

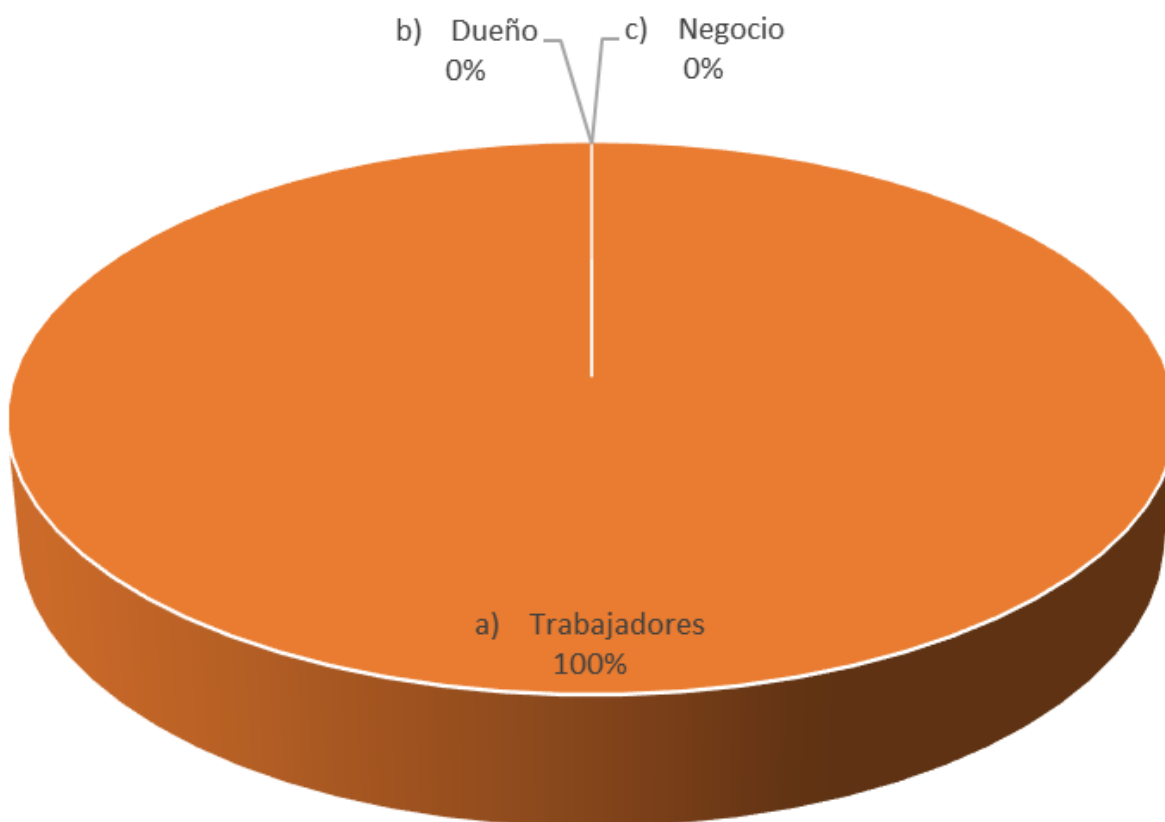
¿Cómo se efectúa el pago de propinas por parte de los clientes?



Nota. En su mayoría las propinas se efectúan en efectivo porque es más accesible para los clientes, la segunda forma de pago es por tarjeta de crédito que son los modos que se emplean con mayor frecuencia.

Figura 5

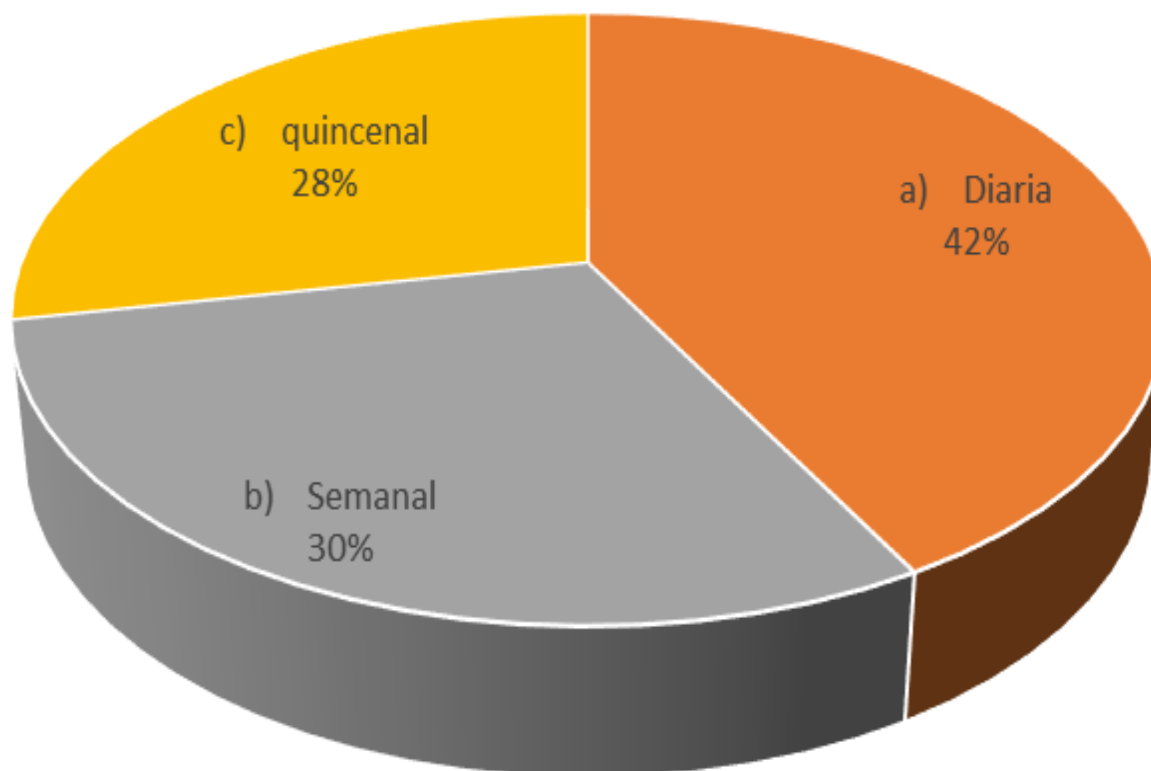
¿A quién se le entregan las propinas que se recibe en el negocio?



Nota. Las propinas son exclusivamente para los trabajadores, el dueño no recibe ninguna parte proporcional de ellos y por ende el negocio no se ve beneficiado por ella.

Figura 6

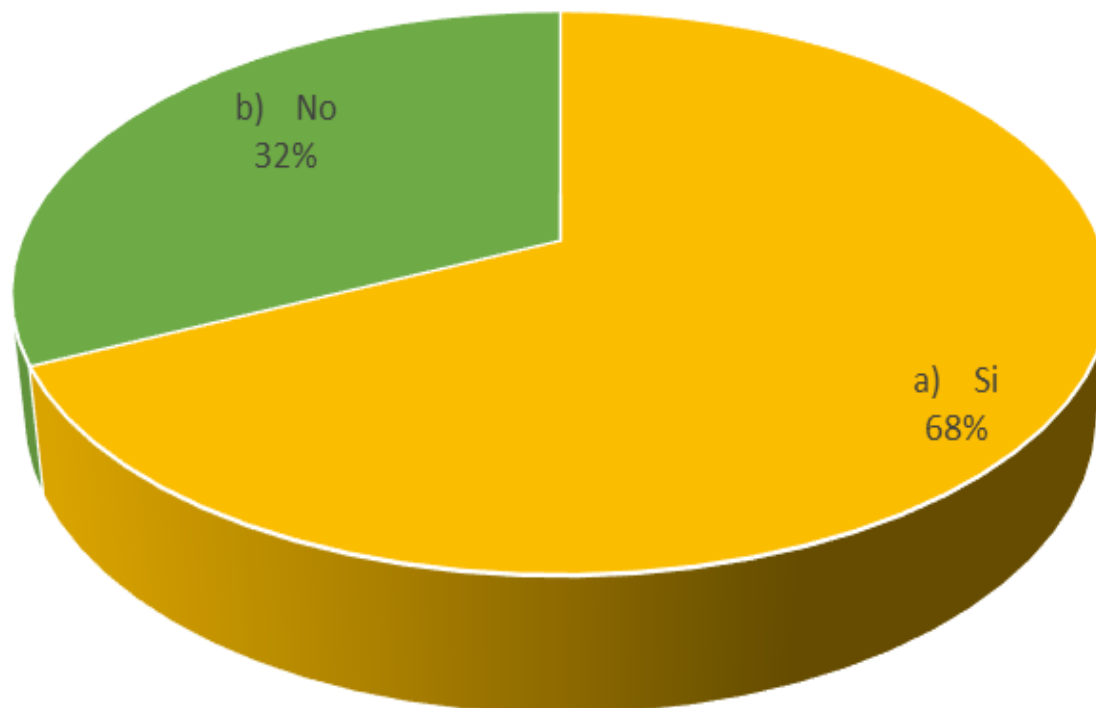
¿El pago de las propinas las realiza de forma?:



Nota. Dependiendo del restaurante el pago de las propinas en un 42% se lleva a cabo de forma diaria, en otros establecimientos lo hacen al final de la semana y en una minoría en manera quincenal.

Figura 7

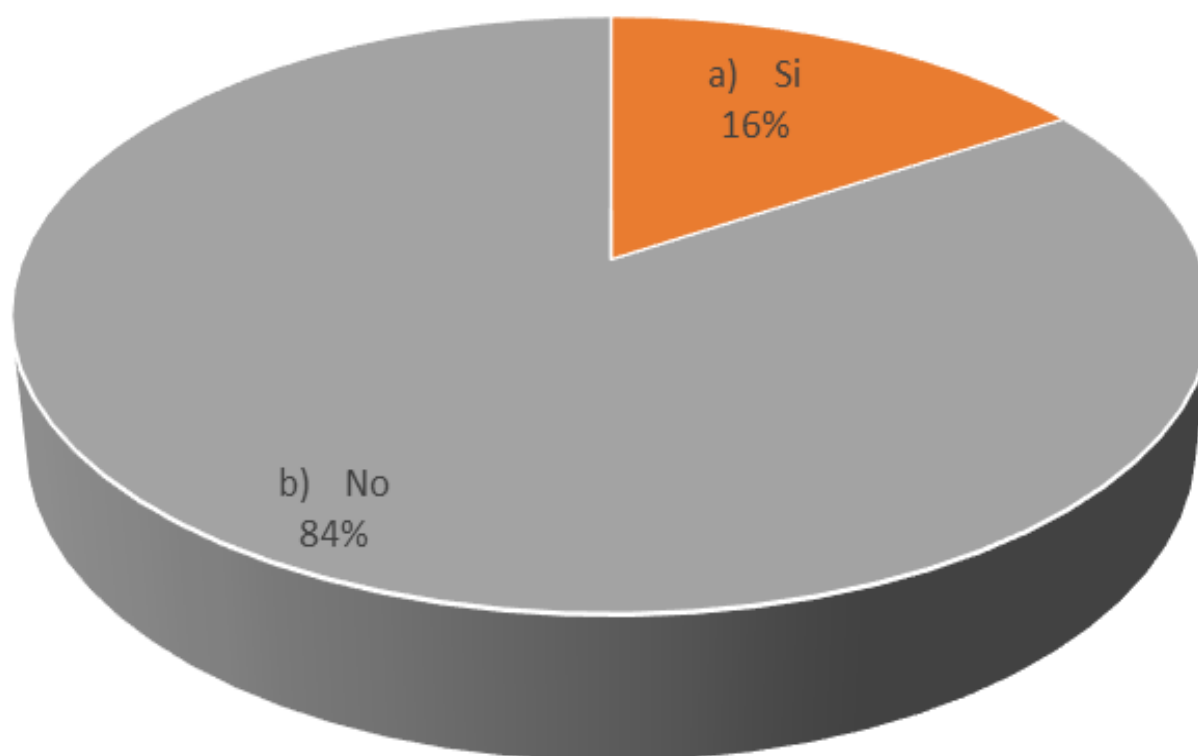
¿Cuenta con un procedimiento de pago de las propinas a los trabajadores?



Nota: en un 68% los establecimientos de servicios (restaurantes) cuentan con un proceso sencillo de entrega de las propinas, esto les aporta un cálculo más exacto de las mismas, mientras que en un 32% restantes no cuentan con ningún control de ello.

Figura 8

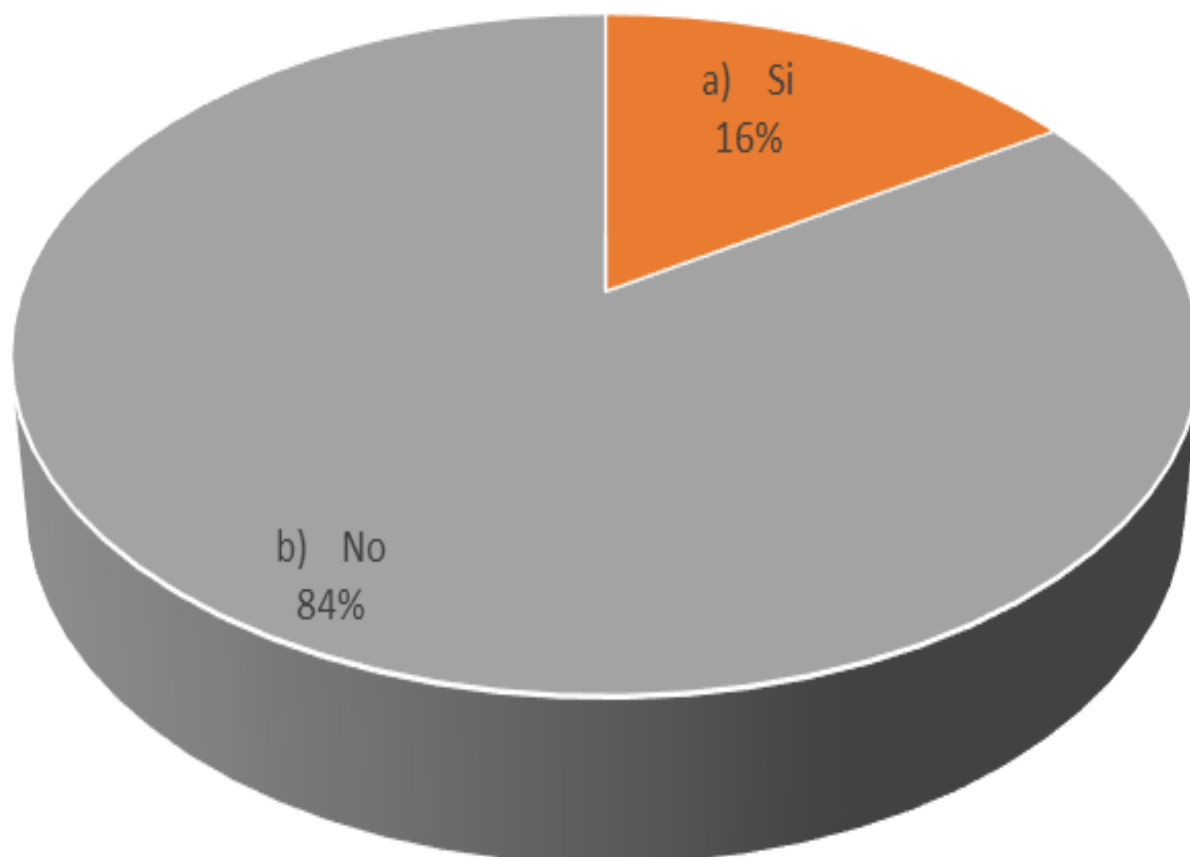
¿Integra el pago de las propinas en la nómina de los trabajadores?



Nota. De acuerdo con la información recolectada más del 50% de los restaurantes no integra el pago de las propinas en la nómina, solo un 16% si lo contempla lo que incremento el monto de su salario diario.

Figura 9

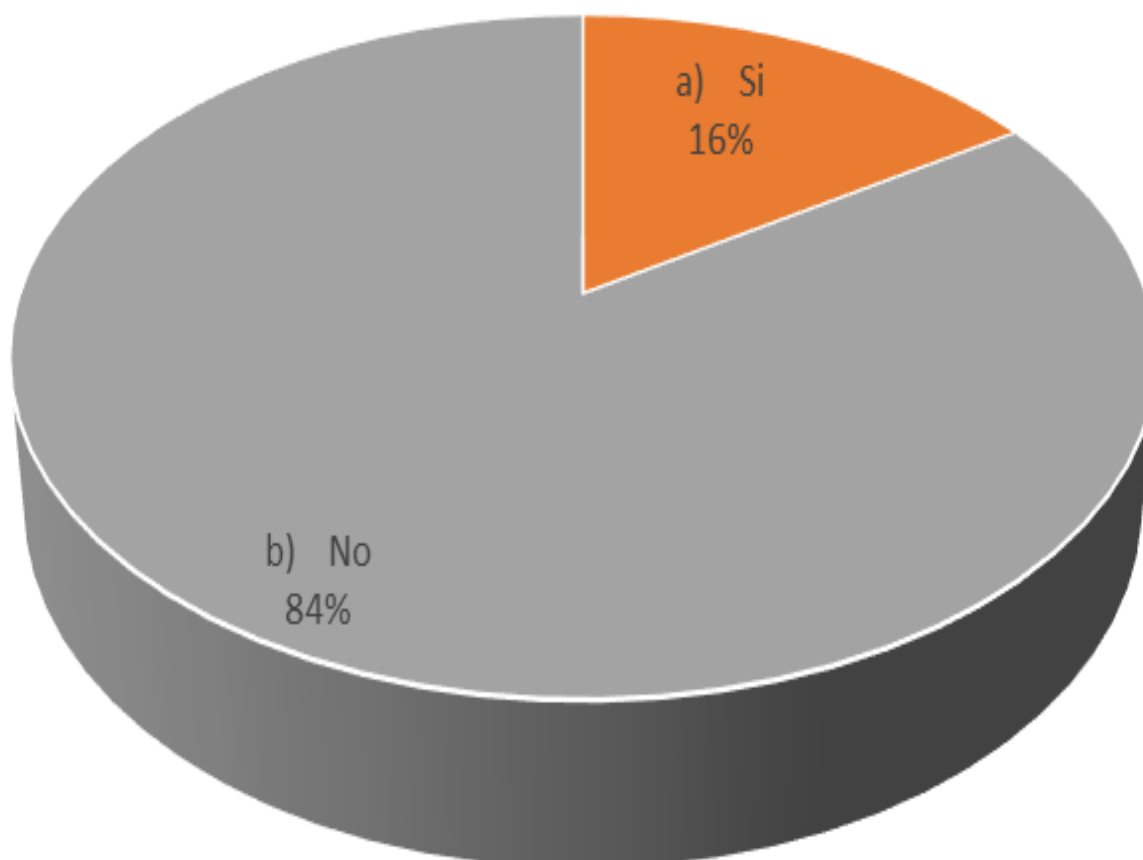
¿Cuenta con formatos de pago de propinas a los trabajadores?



Nota. Como en el caso anterior los dueños de restaurantes en su mayoría no cuentan con un formato de pago de propinas, que corrobore haber realizado dicho pago a sus trabajadores.

Figura 10

¿Integra el pago de las propinas de los trabajadores al realizar una indemnización?



Nota. Al no integrar el pago de las propinas en la nómina y no tener formato que avalen dicho pago, los dueños no integran el pago de ellas al momento de realizar una indemnización.

Discusión.

De acuerdo con el antecedente establecido en el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Sexto Circuito, en la jurisprudencia denominada Valor agregado, el monto correspondiente a la propina otorgada por el cliente al trabajador, no debe ser sujeta de base gravable, en ella se enuncia que las propinas que reciben los empleados de restaurantes no se encuentran contempladas dentro de la Ley Impuesto al Valor Agregado, por ende no deben ser grabadas bajo ninguna condición por el dueño (Nación, 2011).

Otra jurisprudencia PC.XVIII.L. J/1 L (11a.) denominada carga de la prueba en el procedimiento laboral. corresponde al trabajador demostrar la existencia y cuantía de las propinas, establece que las propinas no siempre llegan a conocimiento del patrón por ende desconoce los montos, es por ello que si el trabajador quiere que sean consideradas en la nómina, este debe ser el obligado a demostrar los ingresos recibidos por las propinas que les dejan los cliente en efectivo (Nación, 2024).

Existe una contradicción entre quien debe ser el encargado de demostrare el pago de las propinas, mientras que en la jurisprudencia anterior establecía que el trabajador deberá ser el responsable de comprobar dichos ingresos, la siguiente basa sus argumentos en que es el patrón quien debe demostrar estos cargos.

En la jurisprudencia 2a./J. 34/2022 (11a.) denominada carga de la prueba en relación con el monto de las propinas que percibía el trabajador. corresponde, por regla general, a la parte patronal en términos de lo previsto en los artículos 346 y 784 de la ley federal del trabajo, se comenta que el patrón no es responsable de aquellas propinas en

efectivo que el trabajador recibe por su servicio, debido que en su mayoría no son reportadas al dueño por ende no hay un control de ellos, sin embargo, caso contrario sucede con las propinas que ingresan a la cuenta del negocios, estas propinas si llevan un control y por consiguiente si son responsabilidad del dueño y se acredita a él los movimientos necesarios para su integración como parte del sueldo (Nación, 2024).

Al inicio se habla sobre el IVA en las propinas y que estas no debían ser grabadas para el trabajador. Caso contrario sucede con el Impuesto Sobre la Renta y con aquellas propinas que si pueden ser comprobadas por el patrón y trabajador.

De acuerdo con la jurisprudencia 1o.A.240 A (10a.) de nombre Impuesto Sobre la Renta. la obligación del patrón de giros como hoteles, restaurantes, bares y análogos, de retener y enterar el relativo a los ingresos que perciben sus trabajadores en razón del servicio que le prestan, no se configura respecto de las propinas que sus empleados perciban de los usuarios que en forma eventual o voluntaria decidan otorgarles, en ella se establece que aquellas propinas que ingresen en la cuenta del negocio si deben ser grabadas con este impuesto y a su vez impactan en el pago de sus sueldo, además en caso de una indemnización puedan ser comprobadas.

Propuesta

Como se logra observar durante el desarrollo de esta investigación los trabajadores que prestan sus servicios en los negocios de restaurantes, reciben propinas por parte de los clientes, sin embargo, en su mayoría consideran estas como parte de su sueldo, además no tener un formato o control que avale los montos, para el caso de los trabajadores esto es fácil para evitar detalles de rendir cuentas, pero para el patrón, no

contar con un procedimiento que garantice dichos importes resulta al momento de una indemnización desacuerdos monetarios.

Es por ello que a continuación se propone el siguiente control de pago de propinas que resguarda a ambas partes dentro de la relación laboral, esto previa reunión con los trabajadores donde se les informara las nuevas modificaciones, con ello además de una indemnización justa se garantiza la parte de cotización para el INFONAVIT.

Etapa 1 Integración de las propinas en nomina

- El primer paso es modificar su sistema de nóminas en el cual se apertura un espacio dirigido al pago de las propinas.
- Para ello se debe tener un control diario de las propinas realizadas por tarjeta de crédito o transferencia que se reciben al día.
- Retener el impuesto correspondiente a dichas propinas, en su caso el ISR.
- Realizar el cálculo integral para determinar el monto de su sueldo por trabajador.

Etapa 2. Pago de propinas en efectivo

En esta segunda etapa hacer del conocimiento del trabajador que las propinas que se realicen en efectivo, pueden ser ingresadas a la cuenta o bien pagarlas por separada, en caso de que decida, el pago por separado, se procede a lo siguiente:

Realizar un formato único de pago de propinas

Cada trabajador deberá llenarlo por separado al monto de consumo del cliente al final del día

Al no ingresar a ninguna cuenta bancaria no se aplica el IVA ni el ISR, el monto pasa integro.

Formato de pago de propinas recibidas por el trabajador

PAGO DE PROPINAS RESTAURANTE XXX				
NOMBRE DEL TRABAJADOR				
FIRMA				
FECHA	TURNO	MONTO DE CONSUMO	MONTO ESTIMADO DE PROPINA	PROPINA RECIBIDA
TOTAL DE PROPINA RECIBIDA				

Dicho formato se ajustará a los acuerdos que existan entre patrón y trabajador sobre el pago de propinas, es decir, si el pago es diario, semanal o quincenal

Si la propina es únicamente para el trabajador que la recibe o si se reparte entre todos los trabajadores que hacen posible que el negocio abra sus puertas a los clientes.

Conclusiones

De acuerdo con las investigaciones realizadas en este trabajo denominado Repercusiones contables y fiscales que tienen los dueños en el sector restaurantero en la ciudad de Tapachula, Chiapas por el pago de propinas, se estable que los dueños de negocios de restaurantes en la ciudad de Tapachula, Chiapas, se encuentran en un estado de indefensión al momento que indemnizan al trabajador.

Esto debido a que conforme lo estipulado en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo las propinas forman parte del sueldo, como parte de los resultados obtenidos en la indagación los patrones no cuentan con un proceso de control sobre dichos pagos, por lo que, al momento de que las autoridades solicitan comprobar lo que el trabajador establece como sueldo este no tiene como demostrar lo contrario.

Ocasionando que el monto de pago de indemnización incrementa en relación con el cálculo que el patrón había contemplado.

Otra situación en caso de una demanda por parte del trabajador, el dueño se expone ante el Servicio de Administración Tributaria a una revisión por considerar que omisión al no reportar el Impuesto Sobre la Renta que debió haber retenido al trabajador en su momento, esto deriva en una multa de cuantiosa valía para el dueño que repercute en su negocio hasta llegar a cerrar sus puertas.

Por consiguiente, el objetivo de este trabajo si se cumplió al determinar que el dueño de los restaurantes no tiene un proceso contable ni fiscal que respalde su seguridad ante demandas laborales, en su mayoría confían en sus empleados y no solicitan los informes de aquellas propinas recibidas en efectivo ni los montos obtenidos, con respecto, a aquellas propinas que si entran en cuentas bancarias, el patrón no retiene

el impuesto correspondiente por lo que el empleado recibe íntegro las propinas.

Así mismo, se propuso reestructurar el sistema de pago con sus empleados con la finalidad de que ambos salgan beneficiados, a través de integrar las propinas en sus nóminas que a su vez incrementa su sueldo de cotización ante INFONAVIT, y el patrón no tiene todo el peso de la carga tributaria al descontar los importes correspondientes del Impuesto sobre la Renta.

Referencias

- A., G. S. (2003). *Administración para el diseño*. Obtenido de Anuario 2003: file:///C:/Users/gnxxl/Downloads/Administracion_y_tecnologia_para_el_diseno_Anuario_2003.pdf
- Adecco. (s.f.). *Evolución de los servicios de tercerización de personal en México*. Obtenido de <https://blog.adecco.com.mx/2019/05/02/evolucion-de-los-servicios-de-tercerizacion-de-personal-en-mexico/>
- Alvarez, M. (2009). *Manual de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa. Una contribución a la mejora de los sistemas de información y el desarrollo de las políticas públicas*. Edit. CEPAL.
- Ángeles, M. (2023). *La industria restaurantera en México*. Edit. Solición México.
- Azofra, M. M. (1999). *Cuestionarios y encuestas*. Edit. Centro de Investigación Sociológicas.
- BBVA. (2024). *BBVA Empresarial*. Obtenido de <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/blog/cual-es-la-diferencia-entre-sueldo-y-salario.html2024>
- Beatriz Edith Vázquez Becerra, & Orozco Alvarado, J. (2019). *El outsourcing como estrategia organizacional para la competitividad*. Obtenido de Los retos de la competitividad ante la industria: https://www.cucea.udg.mx/sites/default/files/documentos/adjuntos_pagina/los_retos_de_la_competitividad_ante_la_industria_4.0_2019_parte_3.pdf
- Bedoya, D. (2023). *Decisión laboral*. Edit. Radicado único.
- Bueno, E. (2011). *La empresa y su organización*. Edit. Piramide.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (23 de Abril de 2021). *Ley del Seguro*

- Social*. Obtenido de https://portalhcd.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/PortalWeb/Leyes/Vigentes/PDF/92_230421.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (18 de Mayo de 2022). *Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LIFNVT.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (27 de Diciembre de 2022). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- CANIRAC. (2021). *Conociendo la industria Restaurantera*. Edit. INEGI.
- Carrillo, S. J. (2023). *Iniciativa que reforma el articulo 346 de la Ley Federal del Trabajo*. Edit. Sistema de Información Legislativa de la Secretaría de Gobernación.
- Centro de Estudios Económicos del Sector de la Construcción. (05 de Octubre de 2023). *Producción de las Empresas constructoras en el estado de Veracruz*. Obtenido de https://www.cmic.org.mx/ceesco/Documentos/2023/Produccion_Empresas/Septiembre/Informe%20Estatual%20-%20Veracruz%202023.pdf
- Contadigital. (2024). *Contadigital*. Obtenido de <https://www.contadigital.mx/posts/tratamiento-fiscal-de-las-propinas>
- DOF. (2024). *Ley Federal del Trabajo*. Edit. Diario Oficial de la Federación.
- Esquer Rascon, M. E., Aceves López, J. N., & Rodríguez Echevarría, M. (s.f.). *"Outsourcing, Estrategia Empresarial del Presente y Futuro"*. Obtenido de https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no63/7a-outsourcing_corregido.pdf
- Gamborino, A. (2023). *Fiscalia*. Edit. Fiscalia.

- Godio, J. (2011). *Sociología del trabajo y política*. Edit. Corregidor.
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Rev. Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*.
- INEGI. (2019). *Censos Economicos 2019*. Edit. INEGI.
- León, A. A. (2019). *Guía metodológica para la presentación de protocolos de investigación en las ciencias sociales*. Mexico.
- Martinez, S. (2023). *Contabilidad restaurante* . Edit. Fiscalia.
- Milenio. (2024). ¿Es obligatorio dejar propina en México? Esto dice la Profeco. *Milenio*, págs. <https://www.milenio.com/negocios/cuanto-se-debe-pagar-de-propina-segun-la-profeco>.
- Nación, S. C. (2011). *Jurisprudencia VI. 1o.A.5 A (10a.)*. Edit. Suprema Corte de la Nación .
- Nación, S. C. (2024). *Suprema Corte de Justicia de la Nación*. Obtenido de https://bj.scjn.gob.mx/doc/tesis/yPhxMHYBN_4klb4H54Y-
- Nacional, U. A. (2023). *Clasificación de los tipos de estudio*. Edit.Elsevier.
- Naredo, J. M. (2013). *La economía en evolución: historia y perspectivas de las categorías básicas del pensamiento económico*. Siglo XXI Editores.
- Pérez Chávez, J., & Fol Olguín, R. (2021). *Constructoras Régimen contable, fiscal y de seguridad social*. Cd. México: Tax Editores.
- Reglamento del seguro social obligatorio para los trabajadores de la construcción por obra o tiempo determinado*. (04 de Marzo de 2008). Obtenido de <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo88697.pdf>
- Reyes, G. G. (2013). *Economistas contemporáneos: un resumen de obras selectas*. Edit.

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Rodriguez, U. (2023). *Propina*. Edit. Fiscalia.

Rubio, D. A. (2003). *El sector de la construcción en México*. Obtenido de https://administracionytecnologiaparaeldisenio.azc.uam.mx/publicaciones/2003/6_2003.pdf

Sanchis, E. (2011). *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. . Edit. Tirant Lo Blanch.

SAT. (2024). SAT. Obtenido de <https://www.sat.gob.mx/articulo/83889/criterio-43/isr/n#:~:text=El%20art%C3%ADculo%20346%20de%20la,parte%20del%20salario%20del%20trabajador>.

Secretaría de Gobernación. (23 de Abril de 2021). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de ECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616745&fecha=23/04/2021#gsc.tab=0

Simón, H. (2018). *El comportamiento administrativo*. Edit. Aguilar.

Universal. (2023). Generacion de empleos en primer trimestre del año. *El Universal*, págs. <https://nortedigital.mx/se-generaron-mas-de-29-mil-empleos-en-el-segundo-trimestre-de-2023/>.

Vásquez, X. (2002). *Administración de recursos humanos*. Editorial: Paidós.

Vega, C., Maguina, J., & Soto, A. (2021). Estudios transversales. *Rev. Scielo*, Pág. 21-30.

Velazquez, V. (2024). *Tratamiento fiscal y laboral del pago de propinas*. Edit. Boletín | DG&H .

VLEX. (1981). *Acuerdo No. 10682*. Edit. Información Jurídica.

Zamora, J. Q. (13 de Marzo de 2020). *Análisis del Sector Construcción*. Obtenido de <https://www.monex.com.mx/portal/download/reportes/200313b%20Sectorial%20-%20Construcci%C3%B3n.pdf>

Zurinaga, I. (2024). *Indemización laboral*. Edit. Factorial.