



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MÉXICO
FACULTAD DE DERECHO**



**TESIS QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**LA JUSTIFICACIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA PROPINA
Y SUS CONSECUENCIAS JURÍDICO-SOCIALES**

PRESENTA:

P.D. LUIS ALFONSO LIEVANOS HERRERA

ASESOR:

DR. en D. JESÚS ROMERO SÁNCHEZ

REVISOR:

DR. en D. JESÚS ESPINOSA LIMÓN

**M. en D. CARLOS ALBERTO SUÁREZ
BENHÚMEA**

ABRIL DE 2024

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	I
---------------------	----------

CAPÍTULO PRIMERO EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

1.1 Concepto de derecho del trabajo	5
1.2 Definiciones de derecho del trabajo	9
1.3 El trabajo como objeto de derecho del trabajo	12
1.4 El trabajo como base de relaciones sociales	17
1.5 El trabajo y la economía	20
1.6 El trabajo como objeto de regulación jurídica	21
1.7 Principios del derecho del trabajo	23
1.8 Características del derecho del trabajo	27

CAPÍTULO SEGUNDO LA RELACIÓN DE TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES

2.1 Concepto de la relación de trabajo	32
2.2 La capacidad para obligarse en materia laboral	36
2.3 Características de la relación de trabajo	37
2.4 Elementos de la relación de trabajo	38
2.5 Condiciones generales de trabajo	41
2.5.1 Concepto de las condiciones de trabajo	42
2.5.2 Clasificación de las condiciones de trabajo	43
2.5.2.1 Jornada de trabajo	45
2.5.2.2 Tiempo extraordinario	48
2.5.2.3 Días de descanso	49
2.5.2.4 Salario	51
2.5.2.4.1 Salario mínimo	53
2.5.2.4.2 Comisión Nacional de Salarios Mínimos	56

2.5.2.4.3 Normas protectoras del salario	58
2.5.3 Derechos y Obligaciones de los patrones y Trabajadores	58
2.5.4 De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores	62
2.5.4.1 Concepto de Capacitación y Adiestramiento	63

CAPÍTULO TERCERO

LOS TRABAJOS ESPECIALES

3.1 Concepto de trabajos especiales	68
3.2 La relación entre el derecho común y el derecho especial	70
3.3 Aspectos generales y característica de los trabajos especiales	71
3.4 Los trabajos especiales regulados en la Ley Federal del Trabajo	73
3.4.1 Los trabajadores de hoteles, bares, restaurantes y otros establecimientos análogos	75
3.5 Los orígenes de la cultura de la propina	77
3.6 Concepto de propina	79
3.7 La justificación de la propina en el Sistema Jurídico Mexicano	81
3.8 La prestación alimenticia	85

CAPÍTULO CUARTO

EL TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS SEMEJANTES CON RELACIÓN A LAS PROPINAS

4.1 El carácter social de la propina	91
4.2 El carácter económico de la propina	92
4.3 El carácter jurídico de la propina	94
4.4 La propina como prestación	101
4.5 La propina como complemento	103
4.6 La propina en comparación con otros países	104

4.7 Las consecuencias jurídico-sociales y laborales de la propina en el trabajo en hoteles, restaurantes bares y otros establecimientos análogos	108
Conclusiones	116
Propuesta de Reforma al artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo	120
Referencias	122

INTRODUCCIÓN

Para el presente trabajo de investigación es necesario determinar de manera concreta la situación fáctica en conflicto con la norma, es decir, se puede traducir que el cobro de propinas dentro de los restaurantes y bares al personal que brinda un servicio ha sido una práctica en la que por la naturaleza del trabajo se ha permitido, siendo esta misma incierta en cuanto a la forma de distribución de las propinas. De tal modo que esta práctica ha tomado fuerza hoy en día con el objetivo de mejorar tanto en aspectos económicos como de servicio, sin importar que exista un parámetro que lo establece como opcional y voluntario.

Por lo tanto, cabe preguntar ¿Cómo debe ser considerada la propina en términos del salario percibido por los trabajadores?

¿Cuáles serían las condiciones generales de trabajo óptimas para el desarrollo del trabajo en restaurantes, hoteles y bares?

Dicho lo anterior, es pertinente que el presente trabajo de investigación este dirigido principalmente a restaurantes y bares, donde es común esta práctica sin fundamento que la permita, debido a la existencia de un descuento indebido que realiza el patrón a las propinas que los clientes pagan al trabajador debido a que no se encuentra regulado expresamente en la Ley Federal del Trabajo. El tema principal es mantener un equilibrio en los salarios de los trabajadores del sector cubierto por este estudio, con el objetivo de beneficiar a la mayoría de los trabajadores que se desarrollan en restaurantes y bares, asimismo el cobro de propinas no es el único cobro que realizan los patronos a cargo de las propinas, existen descuentos y cobros en la industria que son aplicados al trabajador en la percepción de estas que por desconocimiento de los derechos laborales se justifican en el consenso para llevarlos

a cabo. Sin embargo, esto no significa que sean conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El principal problema, es mantener un equilibrio entre los salarios de los trabajadores del sector objeto de la presente investigación, pues con el objetivo de que gran parte del sector que labora en restaurantes y bares se vea beneficiado, ya que no solo es el cobro de propinas, pues también existen otros descuentos que les son aplicados al sector y por desconocimiento de lo que representan sus derechos laborales, son consensuados, sin embargo, esto no quiere decir que el pago sea conforme a derecho.

Una respuesta posible ante el problema que representa el cobro de propinas, es el mantener un equilibrio en los salarios, ya que debido a que los empleadores prefieren reservarse parte de sus ganancias, en lugar de pagar salarios dignos y competitivos, pues si bien es cierto que en algunos casos las propinas superan el salario del trabajador; sin embargo, esto no debe ser considerado como un factor en el que los trabajadores se puedan ver afectados en sus percepciones económicas, pues es de considerarse que en base a la Procuraduría Federal del Consumidor, las propinas no son obligatorias y simplemente debe ser considerada como una retribución de carácter voluntario.

Ahora bien, las propinas han sido consideradas como una prestación y no como un complemento al salario, pues debido a que la cantidad de propinas supera el salario mínimo diario, se ha determinado exigir la entrega de un determinado porcentaje al final de la jornada laboral, siendo para los demás trabajadores una ventaja, pero para quien debería de recibir la propina de manera íntegra es lo contrario.

La presente investigación se ha estructurado en cuatro capítulos, el capítulo primero, se analizan las generalidades sobre el derecho del trabajo, su concepto

estableciendo así mismo diferencias entre las acepciones de esta rama del derecho social, así como los principios y las características, aspectos importantes a considerar dentro de nuestro trabajo de investigación.

En el capítulo segundo, se aborda aspectos relativos a la relación de trabajo, y sus elementos tanto objetivos como subjetivos para su existencia, así mismo; se analizan las condiciones generales de trabajo que una vez constituida la relación de trabajo deben ser parte de los derechos de los trabajadores.

Por lo que respecta al capítulo tercero, se analizan los trabajos especiales que regula la legislación laboral vigente y analizan de manera concreta las particularidades de los trabajadores de hoteles, bares, restaurantes y otros establecimientos análogos, materia de la presente investigación.

Finalmente, el capítulo cuarto que integra el marco lógico de la presente investigación que considero importante, porque se realiza el análisis de las propinas, con el objetivo de puntualizar la situación real que, en relación con las propinas el trabajador sujeto a este régimen especial de trabajo, se sitúa en cuatro diferentes aspectos: social, económico, jurídico y laboral, así como un análisis comparativo de esta figura de las propinas con respecto a otros países que tienen una misma naturaleza pero con algunas variantes que se analizan en el apartado respectivo.

Culminando el presente trabajo, poniendo a consideración del sínodo, mis conclusiones y propuesta que sin duda serán enriquecidas con sus comentarios.

CAPÍTULO PRIMERO

EL DERECHO DEL TRABAJO EN MÉXICO

En este capítulo, se analizarán las diversas opiniones en relación con los conceptos básicos de diferentes autores sobre el derecho de trabajo, sus principios y características permitiendo así tener conocimiento previo que conceda determinar la situación jurídica con relación a los trabajadores de este trabajo especial de las propinas.

Si bien es cierto el derecho del trabajo es considerado como el conjunto de normas que buscan la mediación entre los recursos económicos y de producción, es decir entre el trabajador y el patrón, que tiene por objeto el vinculo entre seres humanos y buscar la justicia social, en este contexto es como diferentes autores nos conducen al análisis de esta rama del derecho social, en este contexto:

Bermúdez Cisneros (2007), considera que:

El derecho del trabajo surgió con el objeto de regular las relaciones entre el trabajador que realiza una labor y el patrón que por ello paga un salario, esta relación entre trabajador y patrón siempre ha sido difícil, delicada, con frecuentes rupturas, porque ahí convergen dos intereses contrapuestos: el de quien desea trabajar menos y ganar más y el de quien pretende ganar más y pagar menos (p.17).

De lo anterior, se infiere que el objeto del derecho del trabajo es regular las relaciones entre trabajador y el patrón, lo cual consiste en establecer derechos y obligaciones de manera simultánea para ambas partes, donde si bien es cierto, se da

de manera armónica también pueden suscitarse rupturas por los intereses contrapuestos en relación con la pretensión de ganar más por un lado y pagar menos por el otro. Otra opinión no menos importante pero que determina algunos aspectos de interés para este trabajo, es la necesidad del individuo de satisfacer necesidades para él y su familia, encontrando sustento, a lo que al respecto opina:

Juana Patlán (2016), al establecer lo siguiente:

Se tiene como objetivo sustentar la calidad de vida en el trabajo como un derecho humano laboral que repercute en la salud ocupacional de los trabajadores. La calidad de vida en el trabajo es una construcción multifacética y compleja que hace referencia principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades de los individuos (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio empleo-familia, motivación, seguridad, entre otros y sin dejar a un lado la satisfacción de las necesidades básicas) mediante un empleo formal y remunerado. (pp. 121-123).

Por lo que el trabajo, además de ser una actividad económica, representa un espacio de desarrollo y desenvolvimiento del trabajador, el cual le permite aplicar sus habilidades, obtener un ingreso remunerado, además de realizar aportaciones en beneficio no solo socialmente, sino también económicamente o con el objetivo de producir un intercambio de bienes y servicios.

Es importante destacar que los trabajadores representan un gran número en el ámbito mundial, por ello consideramos que su valor inherente es la contribución al desarrollo económico y social de los países, en consecuencia, tanto el bienestar de los trabajadores es importante porque implica la salud del trabajador y no solo la ausencia de enfermedad, dolencia o malestar que puedan originarse por su actividad laboral.

Por lo tanto, el siguiente enfoque es propugnar para que las condiciones de vida en el trabajo sean un derecho y puedan estar establecidas en las normas del trabajo al regir los vínculos laborales a las que hace referencia el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su apartado A en el caso de nuestro país.

Es de destacarse que otro elemento a considerar es la participación comprometida entre las organizaciones y el Estado para establecer el estándar de vida en el trabajo, como un derecho laboral que permita lograr la satisfacción de necesidades, al igual que el logro de un desarrollo pleno de los trabajadores, en este sentido no es una tarea individual, sino más bien un esfuerzo colectivo, lo que lleva a proveer un trabajo con condiciones dignas y un entorno laboral que garanticen que los trabajadores logren una estancia plena en el trabajo.

La importancia del reconocimiento y la aplicación de los derechos humanos laborales es por diversos factores, uno de ellos que consideramos el más importante es que una vez que se da la relación de trabajo, el patrón debe cumplir con sus obligaciones que como derechos de los trabajadores consagran las normas laborales. En primer lugar, al establecer valores y principios tendientes a la protección y el respeto de la dignidad humana, lo cual significa que estos proporcionan una base sólida para la promoción de la justicia, la igualdad y la libertad en todas las sociedades. Por lo que queda el reto de lograr en la práctica que los trabajadores tengan la garantía de acceder a la calidad de vida y con ello buscar un bienestar para él y su familia.

Aunado a lo anterior, el reconocimiento de los derechos humanos es esencial para proteger a las personas en contra de la discriminación y la opresión. Estas

facultades establecen normas claras sobre el trato que deben recibir los seres humanos, con mecanismos de protección y denuncia en caso de que estas sean violadas, esto es el acceso a justicia que como derecho humano tienen todas las personas y en consecuencia al ser el trabajador persona también es un derecho acceder a la justicia laboral.

Finalmente, el reconocimiento de estas prerrogativas es importante para garantizar la paz, así como la estabilidad en las sociedades. Cuando estas son respetadas, quienes gozan de ellas, tienen menos motivos para luchar por su reconocimiento, respeto e inclusive su cumplimiento, lo que reduce la tensión social, además de promover tanto la cooperación como la armonía social. En resumen, el reconocimiento y respeto de los derechos humanos es esencial para garantizar la igualdad, la justicia y la libertad en la sociedad, ya que establecen un marco común de valores y principios, protegen a las personas ante la vulnerabilidad y la opresión, así como promueven la paz junto con la estabilidad en la sociedad, por lo anterior podemos resaltar lo siguiente:

Juana Patlán (2016) también considera que:

Existen o quedan otros aspectos que deben ser objeto de un análisis más exhaustivo buscando integrar el derecho a la calidad de vida: el derecho a una distribución justa y equitativa de la carga de trabajo, el derecho a un pago justo y equitativo del salario por el trabajo realizado, el derecho a la no discriminación en el trabajo, el derecho a desempeñar un trabajo creativo, el derecho a recibir la información necesaria y oportuna para la realización del trabajo, el derecho a la seguridad física, económica y social del trabajador, el derecho a la formación profesional y actualización continua a lo largo de la jubilación y el derecho a la jubilación. (pp. 121 - 123).

De lo anterior se destaca que la calidad de vida del trabajador conlleva principalmente el derecho a un pago justo y equitativo al trabajo realizado, por lo que no llevar a cabo el estudio y análisis que considera la autora en el párrafo anterior, el derecho del trabajo dejaría de ser un derecho protector o considerarse en la rama del derecho social, ya que el derecho del trabajo perdería por sí solo su objetivo principal, que es la tutela y protección del trabajo en relación con quien lo desempeña.

1.1 Concepto de derecho del trabajo

Existen diversas posturas para definir al derecho del trabajo, sin embargo, la doctrina ha fijado de manera uniforme criterios a partir de los cuales se puede establecer un concepto del derecho del trabajo.

Al respecto, el maestro Cabanellas, citado por José Dávalos (2016), refiere lo siguiente: Con relación a fijar un concepto del derecho del trabajo, se deben tomar en cuenta distintos aspectos, como la naturaleza jurídica, la autonomía, los sujetos y el objeto (p. 46).

Por ello la naturaleza social del derecho del trabajo, el análisis de quienes intervienen o son sujetos de las normas laborales y lo que se determina que deben proteger con sus normas especializadas va encuadrando su régimen autónomo de esta disciplina, en atención a lo anterior, se logra visualizar con más exactitud esta rama del derecho social, refiriendo al sujeto, y no denominando la actividad, lo que Bermúdez Cisneros (2007), refiere al mencionar lo siguiente:

El sujeto es el hombre que trabaja de forma subordinada. El obrero es una persona que trabaja dependientemente. La legislación está dirigida a rodear a la persona que trabaja en esa forma. De las garantías humanas elementales. Históricamente, fue el obrero de la industria de transformación el que logra en una lucha heroica, las primeras normas de trabajo (p.18).

A partir de la idea anterior, el Derecho del Trabajo no se enfoca en las posiciones de justicia social, con el objetivo de mantener dicho concepto en una estructura en desuso con relación a lo que anteriormente se denominaba derecho industrial. Es decir, que se aleja del concepto de Derecho del trabajo.

Es cierto que el derecho del trabajo nace para el obrero de la industria y no puede olvidarse que el concepto de obrero, corresponde a la idea de proletario, es decir, a quien vive de su trabajo sin que necesariamente sea un trabajador manual, entonces el derecho del trabajo tiene ahora un campo infinitamente más amplio, porque ahora no es únicamente el trabajo físico sino también el intelectual.

Con el objetivo único de puntualizar sobre el derecho obrero y entender la diferencia que existe entre éste y derecho del trabajo, podemos abordar lo que nuevamente nos dice Bermúdez Cisneros (2007), quien también sostiene que:

Derecho Obrero resulta limitado, ya que podría entenderse que no quedan sometidos a su protección los trabajadores no manuales y los del campo. Independientemente de ello, hay otra razón de peso: el preámbulo del artículo 123 constitucional señala que las leyes de trabajo regirán: “entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo. (p.18)

En términos generales, el concepto derecho obrero se utiliza para referirse al conjunto de normas y principios que regulan las relaciones de trabajo, además, de proteger los derechos de los trabajadores, en términos más simples, se indica que es una entidad del derecho del trabajo, enfocada en garantizar la protección de los trabajadores, preservando sus derechos laborales.

Otra de las acepciones a considerar es la denominación: derecho del trabajo, la cual tiene mayor aceptación, ya que como se dijo en párrafos anteriores, denominar derecho obrero al derecho del trabajo resulta limitativo, debido a que; derecho obrero no es una denominación completamente satisfactoria, al menos en lo que actualmente se determinan en las normas laborales vigentes, ya que sus disposiciones no comprenden a todas las actividades en que puede mantenerse el trabajo.

En ese mismo orden de ideas, con el objetivo de adoptar una clasificación más adecuada, se presentan diferentes criterios sobre los cuales se puede conceptualizar al Derecho del Trabajo. Verbigracia, Juan M. Galli, citado por José Dávalos (2016), afirma que las definiciones se pueden agrupar, con base en los siguientes tres criterios: a) referente a los elementos generales del Derecho del trabajo; b) en cuanto al contrato de trabajo; c) acerca las relaciones jurídicas del trabajo. (pág. 46)

Por el contrario, el autor Cabanellas determina otros criterios a destacar para definir el derecho del trabajo, citado también por José Dávalos (2016), prefiere englobar o clasificar las definiciones en:

- a) Definiciones de carácter político; B) Definiciones de carácter económico; C) Definiciones de carácter jurídico; a su vez estas se pueden dividir de la siguiente manera: reguladoras del contrato de trabajo, reguladoras de la relación de trabajo, por razón del sujeto, como conjunto de normas y definiciones dobles que atienden a los diversos fines del derecho laboral. (pág. 46).

En esta misma tesitura para establecer un concepto de derecho del trabajo, puede considerarse la opinión de Trueba Urbina (2014), concibe al derecho del trabajo como: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (p.135).

Aquí ya distingue no únicamente el trabajo material, sino va más allá al considerar también el intelectual, es decir se amplía el manto protector de las normas laborales al distinguir no únicamente al obrero con su fuerza física sino también aquel que con sus aptitudes intelectuales puede desarrollar un trabajo que por su naturaleza pueda enforzarse no únicamente un esfuerzo físico y se siga considerando trabajo.

En contraposición, Mario de la Cueva (2009) establece: “El nuevo derecho del trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (p.85), sin mencionar a que tipo de trabajo se refiere en lo general o al material e intelectual, o a ambos, siendo su fin último la justicia social.

En esta última definición, se abarcan las generalidades sobre las diferentes situaciones en las que se puede presentar el aspecto sustantivo del derecho del trabajo. Sin embargo, se hace mención del capital, el cual debe ser entendido en el sentido de la retribución por el trabajo realizado y desatiende a los elementos personales, por ello los elementos materiales como formales de la relación de trabajo pueden considerarse para distinguir al derecho del trabajo.

Por lo anterior y retomando al autor anterior (Cueva, 2009), también infiere sobre la definición mencionada, estableciendo de manera más completa la siguiente:

Es el conjunto de principios, normas e instituciones que con el objetivo de proteger, dignificar y reivindicar la justicia social entre patrones y quienes dependen de esfuerzos físicos, materiales y/o intelectuales, de forma libre o subordinada; siendo objeto de las relaciones de trabajo. (pág. 86)

En lo analizado podemos establecer un concepto de derecho del trabajo para comprender su función en la protección y regulación de las relaciones laborales. Este campo legal se centra en garantizar condiciones laborales, salarios justos y demás derechos para los trabajadores. Es un marco normativo que busca equilibrar el poder entre empleadores y empleados, promoviendo la estabilidad, seguridad y equidad en el entorno laboral. Su relevancia radica en contribuir a una sociedad más justa y en armonizar los intereses de las partes involucradas, fortaleciendo así un ambiente laboral, respetuoso y en beneficio de ambas partes, teniendo como base, no únicamente el trabajo material sino además se expande al trabajo intelectual, que ahora el trabajador puede llevar a cabo mediante una preparación académica o profesionalización en su capacitación constante para el desarrollo de sus actividades en el contexto del trabajo en sí.

1.2 Definiciones de Derecho del Trabajo

Para definir al Derecho del trabajo, Guillermo Cabanellas, citado por Mario De la Cueva (2009), encuentra algunas diferencias entre trabajo y labor. “Podría decirse que el trabajo constituye el género y labor la especie”. El primero comprende a la segunda, pero sin incluir dentro de esta disciplina jurídica todos los trabajos, sino solamente a cierta clase de ellos: los que podemos denominar laborales. (pág. 88).

De lo anterior, la diferencia establecida entre trabajo y labor se puede ejemplificar de la siguiente manera:

Trabajo: como bien se establece en el párrafo anterior; constituye el género, es decir; un chofer, una empleada del servicio doméstico, un mesero, un carpintero, un profesor, un abogado, etc.

Labor: se diferencia con el trabajo, debido a ser la especie, de tal modo que este concepto se traduce en cada una de las actividades en conjunto o por separado que llevan a realizar el trabajo, ejemplificando los ejemplos anteriores: manejar con precaución, realizar la limpieza adecuadamente, entregar alimentos y bebidas en el menor tiempo, armar un mueble de madera de manera correcta, resolver las dudas de sus alumnos, auxiliar a su cliente, respectivamente. (Cueva, 2009, págs. 88-89).

Por otra parte, Mario de la Cueva (2009) establece que, para fijar la definición del derecho del trabajo, parecería necesario tener en cuenta previamente lo siguiente:

Los fines a que obedece, su naturaleza jurídica, la autonomía dentro de las ciencias jurídicas y sociales, la categoría del sujeto o sujetos a los que corresponde y el objeto que le pertenece, todo ello debería ser anterior a la definición del Derecho; proceder a su examen y análisis, para luego deducir una definición, consecuente con el contenido de esta disciplina. Sin embargo, no es fácil llevar a cabo una clasificación de los distintos criterios que se siguen para definir al Derecho del Trabajo. Ello se debe a que no hay definiciones “puras”, ya que muchas veces son los autores, inclinándose preferentemente, bien hacia los sujetos de la relación laboral o a alguno de ellos. (pág. 90).

Ahora bien, con la finalidad de establecer la comparativa entre diferentes autores, respecto de las características del concepto que proponen. En ese sentido, resalta el pensamiento de varios pensadores respecto de diferentes vertientes.

Los autores Alfred Hueck y H.C. Nipperdey, citados por De Buen L. (2013), establecen que: El derecho del trabajo es el derecho especial de los trabajadores independientes (pág. 110), por otro lado, sigue diciendo al referir lo que establecen los autores Walter Kaskel y Hermann Dersch, mismos que fijan una definición más completa a la anterior, siendo la siguiente:

Es el conjunto de normas jurídicas de índole estatal o autónoma que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sea como trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas. (pág. 111).

Respecto de lo mencionado, se puede destacar como principal punto que ambas se desenvuelven en relación con los sujetos de la relación de trabajo. Sin embargo, también es pertinente establecer que, de acuerdo con el primer concepto, al derecho del trabajo no se le debe considerar como un derecho especial, en tanto que no son trabajadores independientes, son trabajadores de la iniciativa privada, a diferencia de los trabajadores del Estado, a quienes en algunos casos son aplicables normas diferentes a la Ley Federal del Trabajo.

Por el contrario, otros autores como Rafael Caldera, citado también por De Buen L. (2013) establece que:

Es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen con él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales. (pág. 112).

De modo similar Cesarino Junior, citado por De Buen L. (2013), establece que el derecho del trabajo: “Es el conjunto de principios y leyes que consideran individualmente al empleado y al empleador, unidos en una relación contractual de trabajo” (pág. 112).

De lo anterior podemos establecer que, en estas definiciones, ambos autores, hacen referencia al objeto del derecho del trabajo, estableciendo así un vínculo entre la relación de trabajo y los sujetos que intervienen en ella como base fundamental en el derecho del trabajo.

Sin embargo, otros autores se enfocan en definir la relación de trabajo como una conexión entre el empleador y el empleado, por lo que se puede reorganizar de la siguiente manera, por ejemplo, para Hernainz Márquez, citado por De Buen, L. (2013), concibe al Derecho del Trabajo como: “El conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen” (pág. 114), es decir, abarca más aspectos que distinguen a la relación de trabajo, no únicamente los sujetos, toma entonces protagonismo también las instituciones y elementos personales, como la naturaleza misma del trabajo y quien lo presta, como es el caso por ejemplo de los trabajadores de las propinas.

En este orden de ideas, el autor Pérez Botija, a quien también menciona De Buen, L. (2013), establece que el derecho del trabajo: “Es el conjunto de principios y de normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo” (pág. 114)., en este destaca la tutela del trabajo como un elemento más del derecho del trabajo, es decir más allá de los sujetos, las instituciones y los elementos personales la tutela de los derechos de los trabajadores resulta tener cabida en su protección constitucional y legal.

Así mismo, se puede observar que ambas definiciones atienden a la relación de trabajo, sin embargo, la primera definición deja abierto el concepto sobre la pluralidad de los aspectos de la relación de trabajo, aunque se puede entender de manera simple que tal concepto se refiere a lo que es necesario para que se lleve a cabo dicha relación.

El concepto que establece el autor Pérez Botija también atiende a la relación de trabajo, pero de una manera más concreta, debido a que refiere entre quienes se da la relación de trabajo, en consecuencia, añade aspectos de carácter procesal para la protección del derecho del trabajo.

Por todo lo anterior se deduce que el derecho del trabajo: Es una normativa establecida por el Estado tendiente a la protección del derecho social del trabajo, considerando a los sujetos, a las instituciones, los aspectos personales y de tutela en su sentido más amplio.

Las normas jurídicas que regulan al Derecho del Trabajo tienen una estructura ordenada que busca proteger, defender o guiar las relaciones individuales y colectivas

de trabajo. En este sentido, José Dávalos (2013) considera que el Derecho del Trabajo es: El conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo (pág.116).

Particularmente, el autor Néstor de Buen L. (2013; 118); señala que el derecho del trabajo es: El conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales, cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de justicia social.

Ahora bien, respecto del trabajo de restaurantes y bares y otros establecimientos análogos, es de considerar que predomina la cuestión física debido al desempeño de las actividades que realiza, desde tomar un platillo y la bebida para ponerlos en la charola para que ambos lleguen a la mesa procurando mantener higiene y cuidado al servir, sobre la cuestión intelectual para poder ofrecer un platillo al cliente; además convencerlo de que es la mejor opción para consumir en su visita; sin embargo, también en muchos casos puede predominar el esfuerzo intelectual y físico o incluso ambos.

1.3 El trabajo como objeto del derecho del trabajo.

El trabajo es uno de los principales objetos de estudio y regulación del derecho del trabajo, de manera que esta rama jurídica, se enfoca de establecer las normas que rigen las relaciones de trabajo, con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores, así como de establecer un equilibrio entre trabajadores y empleadores.

En este sentido, el derecho del trabajo se encarga de regular aspectos relacionados con el trabajo, tales como las condiciones generales de trabajo, la seguridad social, servicios de salud, el pago de salario, las jornadas de trabajo, los días de descanso, las vacaciones; así como conductas que vicien el ambiente de trabajo, como la discriminación y acoso laboral, entre otros. Además, el derecho del trabajo también regula la forma en que se establecen las relaciones de trabajo, es decir, cómo se contrata a los trabajadores, cuáles son sus derechos y obligaciones, cómo se establecen las condiciones de trabajo, cómo se resuelven los conflictos laborales, entre otros aspectos.

El autor De Buen L. Néstor (2013) hace referencia en la misma obra sobre la conceptualización que hace el Diccionario de la Real Academia Española, ya que en algunas de sus acepciones ha definido al trabajo como: “El esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza” (pág. 3).

Dado que el trabajo al ser una actividad humana ya sea física, mental o ambas, en esta definición, por lo que se puede destacar que realizar determinadas actividades, con la finalidad de la obtención de una retribución económica no únicamente puede ser física, son también implica un esfuerzo mental, lo que implica una actividad sincrónica. En esta última definición no se atiende, como en definiciones anteriores, a los sujetos, objeto, ni a las relaciones de trabajo en sí, únicamente da cuenta de lo que implica el trabajo en sí.

Por otra parte, existen trabajos en los que es posible se prescinda o queden excluidos de la aplicación del Derecho del trabajo, será nula la aplicación de este en el caso de trabajos realizados por de forma autónoma, es decir que prescinden del

elemento personal, la subordinación y la retribución económica, para realizar la actividad, aunque estos sí estarán protegidos por otras ramas del derecho laboral.

En conclusión, para que una actividad física o mental, sea objeto de la disciplina del derecho del trabajo debe existir una relación laboral entre el trabajador y el empleador y que este cuente con ciertas características que lo hagan merecedor de protección desde el punto de vista laboral.

También es importante descollar la posible existencia de una relación entre el objeto de estudio de una disciplina y los aspectos que lo diferencia de otras, dando como respuesta en vínculo entre las diferentes ramas del derecho. Es decir, si debe ser objeto de estudio toda aquella labor en la que exista una jornada de trabajo, subordinación y el pago de un salario, siendo excluyentes en las diferencias que puedan existir entre quienes tienen un trabajo digno y quienes no, siendo este momento en el que ante la existencia de la diferencia entre lo que con normalidad debería realizarse, debe ocuparse alguna otra de las ramas jurídicas. Tocante a lo anterior, el derecho del trabajo es el encargado de ser el medio por el cual se obliga a establecer los lineamientos jurídicos para la mejora de las condiciones generales de trabajo.

No obstante, la subordinación es un elemento clave en la relación laboral, ya que establece la jerarquía entre el trabajador y el empleador. Siendo esta subordinación clara, para establecer una relación laboral tradicional con derechos y obligaciones para ambas partes. De manera similar también se ha distinguido como punto clave de la relación de trabajo a la remuneración, por lo que, si el trabajo no es

remunerado, no habrá relación regida por el derecho del trabajo cuando se presta un servicio por razones estrictamente solidarias.

Por lo tanto, es mediante el derecho del trabajo que se reconoce que el trabajo no es solo una actividad económica, sino también una actividad social y humana que puede tener un impacto significativo en el entorno de los trabajadores y de sus familias. De tal modo que no solo se interesa en proteger los derechos laborales de los empleados, sino también por impulsar el desarrollo humano y social en el ámbito de trabajo.

1.4 El trabajo como base de relaciones sociales

En tanto el trabajo es una actividad que ha sido sustancial para la supervivencia del ser humano, también ha evolucionado a lo largo de la historia desde las actividades primarias de caza y recolección hasta las actividades de producción e industrialización de bienes y servicios de la actualidad, siendo de este modo que las personas satisfacen sus necesidades materiales, generándoles así mismo un valor económico para la sociedad. De manera análoga, también es un elemento clave para la integración social, para la formación de comunidades, debido a que permite la interacción entre los seres humanos para lograr objetivos comunes, fomenta valores como la solidaridad y el sentido de pertenencia a una comunidad.

Aunado a lo anterior, también por medio del trabajo, las personas pueden desarrollar habilidades y conocimientos que les permiten mejorar su calidad de vida, así como, contribuir al bienestar de la sociedad en general. Sin embargo, también es importante que se reconozca que puede ser fuente de conflictos laborales y

desigualdades sociales. Incluso en algunas comunidades, o mejor dicho, en algunos trabajos, las condiciones en las que se desarrollan son injustas lo que genera desigualdad en la distribución de la riqueza. En algunos otros casos existen trabajos que violan los derechos humanos, generando explotación como lo es el trabajo infantil, la explotación laboral y el trabajo forzado. De tal modo que es aquí donde radica la importancia de que el trabajo se rija por disposiciones jurídicas que protejan los derechos de los trabajadores, garantizando condiciones laborales justas y adecuadas.

Las relaciones sociales al igual que las de carácter laboral son un sistema o un mecanismo de acuerdos, compromisos, convenios y contratos mutuos entre patrones y trabajadores, con la participación de un tercero, es decir, el Estado. Dichas relaciones son de carácter colectivo, ya que atienden intereses en común de los patrones o empresas y de los trabajadores. El autor Néstor de Buen L. (2013), establece que las relaciones sociales para fines del derecho del trabajo se pueden clasificar de la siguiente manera:

- a) Relaciones con otra persona. Estas se dan fundamentalmente, entre el empleador y el trabajador. Precisamente la relación de trabajo, el vínculo sustancial de nuestra disciplina se produce entre dos personas, una de ellas necesariamente persona física: el trabajador y la otra, física o jurídico colectiva, o patrimonio sin sujeto. (pág. 6).

En el ámbito del Derecho del trabajo, existen situaciones en las que las relaciones entre dos o más trabajadores adquieren relevancia. Por ejemplo, cuando uno de ellos sustituye temporal o permanentemente a otro trabajador, o cuando se reclama por el mejoramiento de las condiciones de un trabajador debido a que otro

empleado percibe un salario mayor a pesar de realizar la misma labor. En estos casos se evidencia la importancia de analizar las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

- b) Relaciones entre un trabajador y la unidad empresarial. El Derecho del Trabajo intenta superar los conceptos tradicionales del Derecho en la medida en que estos sirven de freno, muchas veces, para su desarrollo, o bien, constituyen obstáculos que se anteponen a los intereses de los trabajadores. Así, en la ley aparece el concepto de empresa como unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios. (De Buen L. , 2013, pág. 7).

En este sentido, la relación entre trabajador y la unidad empresarial suele ser de naturaleza contractual por lo que el trabajador se compromete a ofrecer su tiempo sumando sus habilidades a cambio de una compensación económica, mientras que la unidad empresarial se compromete a proporcionar las herramientas necesarias, adicionando un ambiente laboral adecuado para que el trabajador realice sus actividades, es decir; existen derechos y obligaciones para ambas partes de la relación laboral, lo que le da vida en entonces a esa relación jurídica objetiva que es la relación de trabajo.

Además de la existencia de la relación laboral, existen otras formas en las que los trabajadores, junto con la unidad empresarial interactúan, por ejemplo, la participación de los trabajadores en programas de capacitación y desarrollo de habilidades promovidas por la empresa, lo cual les permite a los trabajadores mejorar sus habilidades a fin de obtener un crecimiento profesional, así mismo al patrón le permite el aprendizaje laboral pues al estar mejor capacitado el personal de su empresa, este puede desempeñar con mayor facilidad y en menor tiempo sus actividades, lo anterior tiene el objetivo de motivar y retener a los empleados, la unidad

empresarial puede ofrecer incentivos en beneficio de los trabajadores, tal y como lo afirma Néstor de Buen al mencionar que “Relaciones con los grupos sociales. El Derecho del trabajo suele estudiarse desde dos aspectos: individual y colectivo”. (De Buen L. , 2013, pág. 7).

Otro aspecto que podemos destacar es la relación entre trabajador y sindicato de trabajadores, ya que de ella nacen obligaciones y derechos recíprocos. Así mismo, la relación del trabajador con los demás miembros del grupo social. Establecido lo anterior, surge la interrogante ¿Está bien determinar como base jurídica del trabajo a las relaciones personales?, por ello sería congruente establecer que en el ámbito jurídico las relaciones personales son ineludibles, pues de lo contrario no daría lugar a la existencia del objeto de estudio de la ciencia jurídica.

1.5 El trabajo y la economía

El trabajo y los mercados laborales son componentes principales de la economía y en consecuencia esta es el flujo constante del trabajo, es decir; la continua producción de bienes y servicios, en tanto se genera el flujo económico por lo que hay que considerar los siguientes agentes económicos: Tasa de desempleo, sectores de empleo, tendencias en la tecnología, globalización, educación y formación, políticas de gobierno y emprendimiento.

Es importante destacar la importancia del trabajo, debido a que es necesario para la subsistencia del ser humano y mantener la calidad de vida. Sin embargo, también el trabajo es fundamental para el desarrollo económico y el crecimiento de un país. A medida que más personas trabajan, aumenta la producción y se crea más

riqueza, lo cual a su vez logra impulsar la inversión y el consumo, así como la demanda de bienes y servicios, lo que ayuda a impulsar el crecimiento económico.

Por otro lado, el trabajo se puede ver afectado debido a las condiciones económicas, ya que pueden afectar la disponibilidad de empleo y los salarios que se ofrecen a los trabajadores. Una economía en recesión puede tener una tasa de desempleo alta, lo que hace que sea difícil para las personas encontrar un trabajo y más aún cuando se pretende una ocupación que sea bien remunerado con las prestaciones sociales a las que se tiene derecho, entre otras condiciones de trabajo. Por el contrario, una economía en crecimiento puede crear más empleos y aumentar los salarios.

La economía, dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, resulta sin importancia alguna debido a su necesidad, de tal modo que la importancia y la relación entre estas dos ramas debe entenderse que el aspecto económico regula al Derecho del Trabajo, pues si existe una alteración positiva o negativa para el intercambio de bienes y servicios, el empleador, el trabajador y el sujeto pasivo de la relación económica se ven afectados en su patrimonio simultáneamente. El Derecho, en otra forma dicho, sólo puede limitarse a reflejar y sancionar las relaciones económicas normales que prevalecen entre individuos en una sociedad y en una época determinada.

1.6 El trabajo como objeto de regulación jurídica

El trabajo es objeto de regulación jurídica debido a que se trata de una actividad esencial en la vida de las personas y en la economía de los países. La regulación

jurídica del trabajo tiene como objetivo proteger los derechos de los trabajadores y establecer las condiciones en que se deben desarrollar las relaciones laborales. La Ley Federal del Trabajo, establece los derechos y obligaciones de los empleadores y los trabajadores, incluyendo aspectos como la jornada laboral, el salario mínimo, las vacaciones, las prestaciones sociales, la seguridad en el trabajo, entre otros. Estas regulaciones buscan garantizar condiciones laborales justas y equitativas, prevenir la explotación laboral y promover el bienestar de los trabajadores. Así mismo, definen las formas de organización y representación de los trabajadores, tales como los sindicatos y las asociaciones de trabajadores. Además, estos ordenamientos también establecen los procedimientos para resolver los posibles conflictos respecto de la materia, tal como los procesos de conciliación y arbitraje.

En este sentido, el autor Néstor de Buen L. (2013); refiere que: “Quien contemple la relación jurídica de trabajo con el espíritu del jurista tradicional podrá incurrir en el error de ver solo una relación de obligación en virtud de la cual el trabajador, mediante una remuneración convenida se obliga a prestar un servicio personal subordinado” (pág. 12).

Con base a lo anterior se puede realizar el siguiente análisis referente a lo que ocupa al derecho del trabajo, estableciendo tres directrices: La primera es que el derecho del trabajo trasciende en la relación de trabajo y se ocupa por el bienestar de los trabajadores, reconoce a los trabajadores como sujetos vulnerables y los dota de la necesidad de protección. El segundo punto es que derecho del trabajo atiende a la igualdad y protección de los trabajadores, y como última directriz refiere el derecho del trabajo tiene tendencia a la creación de sistemas de seguridad social que buscan proporcionar una protección integral a los trabajadores, lo cual incluye protección

contra riesgos de trabajo y la asistencia en caso de situaciones adversas como accidentes o enfermedades.

De manera concreta, el derecho del trabajo va más allá de la regulación laboral, se posiciona como un marco jurídico que busca salvaguardar y mejorar la vida de los trabajadores en múltiples dimensiones, asegurando su bienestar, seguridad y derechos fundamentales.

1.7 Principios del derecho del trabajo

En el caso del derecho del trabajo, este se aproxima a uno de los múltiples sistemas organizados de leyes, con características que lo hacen único, posee una serie de principios que orientan su alcance y aplicación. Así mismo, es pertinente hacer mención de que los principios del derecho del trabajo surgen de la propia Ley Federal del Trabajo, sin embargo, únicamente se verá lo que respecta a la doctrina en materia laboral.

De acuerdo con José Ricardo Méndez (2014; 8), en su libro titulado *Derecho Laboral: Un enfoque práctico*, establece que los principios del derecho del trabajo son los siguientes:

- A. **Principio de equidad:** Alude a que las regulaciones derivadas de esta legislación son concebidas con el propósito de lograr un balance justo entre los trabajadores y los empleadores, y de ese modo se persigue la igualdad o equidad.

B. Principio de Justicia social: Reafirmando la autonomía del derecho laboral, busca conseguir la justicia social.

De ambos principios mencionados se deduce que la igualdad entre los factores de producción trabajo y capital son elementos sustanciales del derecho del trabajo y estos llevan a un aspecto que en el mundo del trabajo en su contexto nos puede llevar a un anhelo importante para los trabajadores que es la justicia social, por ello, Ricardo Méndez (2014); cita al autor Arnold Toynbee, quien señala que “El concepto de justicia social varía de acuerdo con el tiempo que se tenga para hacer la revolución social” (pág. 7), esta afirmación encaja en lo que ahora en nuestro país sucede con la realidad vivida por los trabajadores en el contexto social que no es el mismo de hace 20 años, por simple razón de que su evolución es innegable.

Por otro lado, José Ricardo Méndez (2014), cita al autor Trueba Urbina quien establece el parámetro siguiente sobre la Justicia Social:

La idea de justicia social no solo tiene por finalidad nivelar los factores en las relaciones de producción o laborales protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de producción. (pág.8).

Este concepto de justicia social surge de la premisa sobre la desigualdad económica, sin embargo, por el contrario, la justicia social además procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, en el caso del derecho trabajo, imponiendo derechos y obligaciones tanto para trabajadores al igual que para los patrones.

C. **El trabajo es un derecho y un deber social** Requiere el pleno respeto por las libertades y la dignidad de aquellos que brindan su labor, al mismo tiempo que subraya la importancia de reconocer las discrepancias entre hombres y mujeres para lograr una equidad jurídica. Está obligado a llevarse a cabo en circunstancias que garanticen una existencia digna y la salud tanto de los trabajadores como de sus dependientes familiares. (Méndez, 2014, pág. 8)

Dicho de otro modo, se refiere al derecho a obtener y a conservar un empleo, en tanto en el apartado sobre el trabajo y la economía se establece que el trabajo depende de algún modo de las condiciones de un país para poder ofrecer un trabajo, así como el equilibrio económico y demográfico que se alcance. El segundo aspecto se traduce en una forma única: todo trabajador tiene derecho a conservar el empleo, salvo que hubiere una causa justa para privarle de él, siendo este principio el de estabilidad laboral.

D. **Principio de dignidad humana:** Nos instruye sobre la importancia de apreciar nuestras interacciones sociales con los demás y también reconoce nuestro papel como trabajadores, sin importar la rama o posición que ocupemos en nuestras labores. Además, esta perspectiva nos valora en igual medida, independientemente de consideraciones como raza, género, edad, creencias religiosas o estatus social. (Méndez, 2014, pág. 9)

En cambio, el concepto de dignidad humana debe entenderse en el sentido de algo sustancial e inherente al ser humano, en un sentido de respeto, igualdad y autonomía, constituyendo así el reconocimiento de derechos, como lo es la remuneración, la cual debe ser fuente de dignidad humana, permitiendo este aspecto económico alcanzar un cierto nivel de vida.

Por lo anterior mencionado, también es importante descollar la importancia sobre la accesibilidad al trabajo y sobre la libertad de elegir la mejor opción para desempeñarse laboralmente, destacando entre lo que determina la elección de trabajo, el horario, el salario, prestaciones, tiempo de traslado, entre otros aspectos.

- E. **La libertad de trabajo es la base y presupuesto del Derecho del Trabajo** fundamentado en el artículo cuarto de la Ley Federal del Trabajo la ley nos faculta para que nos dediquemos a la actividad laboral que nos convenga profesión, industria o comercio siempre y cuando esto sea lícito. (Méndez, 2014, pág. 9)
- F. **Principio de igualdad:** al trabajo igual, salario igual; como así lo establece la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 86 implicando con esta disposición la realice una actividad laboral idéntica. Este principio, se refiere a un trato equitativo entre los trabajadores, el respeto a sus derechos laborales, así como la igualdad de oportunidades de acceso al empleo, así como evitar la no discriminación en el centro de trabajo. La importancia de este principio radica en fomentar y garantizar el acceso a los derechos laborales de todos los trabajadores. (Méndez, 2014, pág. 9)
- G. **El principio de la responsabilidad empresarial** este principio nos lleva a destacar la importancia del patrón en las relaciones laborales ya que son ellos los que cubren el aspecto financiero de la relación laboral; son los propietarios de las herramientas o

la maquinaria, factores de trascendencia en los medios de producción, y cubre o pagan el salario de la mano de obra. (Méndez, 2014, pág. 9)

Por lo anterior podemos deducir que los principios del derecho del trabajo están dirigidos a buscar el bienestar de la clase que protegen, que son todos aquellos que trabajan y perciben un salario, es decir los trabajadores, además de que se “determinan en razón de la política jurídico laboral que aparece, ya sea de manera expresa o tácita consagrados en las normas laborales”, es decir, aquellos que se encuentran enmarcados en los ordenamientos jurídicos laborales positivos mexicanos.

1.8 Características del derecho del trabajo

Las características del derecho del trabajo serán diferentes si se analiza la situación de un país específico y por lo tanto del sistema jurídico vigente en ese país en etapas diferentes de su evolución social, económica, política e indudablemente la evolución jurídica.

José Ricardo Méndez (2014), en la misma obra señalada en el apartado citado a los principios del derecho del trabajo, nos menciona las características siguientes:

- A. **Es un derecho inconcluso:** Dado que el Derecho del trabajo es una disciplina relativamente joven, surgida en respuesta a una sociedad que demandaba salvaguardias para la comunidad laboral, es comprensible pensar que en sus inicios no pudo desarrollarse en su totalidad como se esperaba. (pág. 10).

Compartiendo la idea de que el Derecho del trabajo es un derecho inconcluso, a pesar del avance en la protección de los derechos de los trabajadores, todavía existen áreas que requieren de mayor atención y profundización en los alcances de la tutela de los derechos que corresponden a los trabajadores. En un mundo laboral en constante cambio, surgen nuevas problemáticas y desafíos que demandan una actualización constante de la normativa laboral, además, la evolución de la tecnología y las nuevas formas de trabajo como el teletrabajo también plantean interrogantes sobre la aplicabilidad del derecho laboral y exigen una revisión continua. Por tanto, se hace necesaria una constante actualización y un perfeccionamiento del Derecho del trabajo para poder garantizar una protección eficiente de los derechos laborales en el futuro, de aquí podemos ejemplificar el teletrabajo que como una necesidad surge con la aparición de la pandemia de Covid-19.

- B. Un derecho social:** Surge como respuesta a la necesidad de amparar a grupos en situación de vulnerabilidad, y es claro que el trabajador, y en un sentido más amplio la clase trabajadora, enfrentan una desventaja económica en comparación con el empleador o quien posee los recursos financieros. Por tal motivo el Derecho del Trabajo se caracteriza como un componente del Derecho Social. (pág. 10).

Es indudable que el derecho del trabajo es un componente fundamental del derecho social, dado que ha surgido en respuesta a la necesidad de proteger a grupos en situación de vulnerabilidad frente a aquellos que poseen los recursos financieros. La clase trabajadora en general enfrentan limitaciones económicas y de poder en el mercado laboral, por lo que se encuentran en una posición de desventaja frente a los titulares de las empresas o empleadores. Por lo tanto, el derecho del trabajo busca garantizar equilibrio en las relaciones laborales, protegiendo los derechos de los trabajadores y estableciendo medidas que contribuyan a mejorar su calidad de vida. En este sentido, el derecho del trabajo

cumple una función social importante al garantizar un trato justo y equitativo en el ámbito laboral.

C. Está en constante expansión el trabajo, como la mayor parte de actividades humanas, es adaptable a las circunstancias cambiantes del mundo; se ajusta a la incorporación de nuevas tecnologías, costumbres y circunstancias que lo hacen diferente a lo largo de la historia. Al cambiar el trabajo y sus formas, se vuelve necesario que el derecho laboral también evolucione y contemple esas nuevas modalidades de trabajo es decir el derecho laboral no puede permanecer sin cambios ante las diversas realidades que la evolución histórica ofrece. (pág. 11).

El derecho del trabajo no puede permanecer inmutable ante las diversas realidades que se presentan en la actualidad, ya que ello podría significar que se estén dejando de lado problemas actuales y emergentes que podrían tener un impacto en la calidad de vida de los trabajadores. En resumen, es necesario mantener una constante actualización tendiente a promover el bienestar de los trabajadores y al equilibrio en las relaciones laborales.

D. Es un mínimo de garantías: Tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo, establecen protecciones en beneficio de la clase trabajadora. Estas a su vez representan un nivel básico que debe ser observado en toda relación laboral. Sin embargo, es importante destacar que cualquier derecho adicional a estas garantías es valorado y aceptado positivamente. Además, también es importante y necesario que renunciar a estos derechos adicionales es igualmente inviable. (pág. 11).

Con relación a este principio se puede inferir que es fundamental lograr un equilibrio entre la protección que otorga la ley y la flexibilidad para lograr la accesibilidad del trabajo, así como, las aptitudes ante las necesidades del campo

laboral, resultando así el mayor anhelo de los trabajadores traducidas en condiciones generales de trabajo justas, dignas y equitativas.

E. **Es irrenunciable** por ser garantías mínimas las que otorga la Constitución y la Ley Federal del trabajo, ningún trabajador puede renunciar por voluntad propia o ser obligado a renunciar a esas garantías. Es decir, en lo que se refiere a los beneficios que otorga a los trabajadores es imperativo, por lo cual tales disposiciones deben de ser obedecidas. (pág. 12).

Estas no son universales e inmutables; se adaptan a cada situación, por lo que en cada país y en cada orden jurídico dichas condiciones pueden variar, inclusive presentan cambios de momento a momento, atendiendo a la evolución social y económica y es el caso de nuestro derecho mexicano del trabajo no ha permanecido estático y debe adaptarse a una realidad en el contexto de evolución de las relaciones laborales.

Por lo anteriormente dicho, se entiende que ningún trabajador debería ser presionado, engañado o coaccionado para renunciar a estas garantías, de ser así el trabajador se colocaría en una situación vulnerable además el propósito de la norma no solo sería débil, sino que carecería de eficacia, dando como resultado el abuso múltiple de los patrones.

CAPÍTULO SEGUNDO

LA RELACIÓN DE TRABAJO Y SUS IMPLICACIONES

Determinar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, o mejor dicho del vínculo entre patrón y trabajador, radica en la diferencia entre contrato y relación de trabajo, entendiendo al contrato como el elemento formal para que se origine la relación de trabajo, esta a su vez debe ser entendida como la materialización del elemento formal. Ahora bien, con el objetivo de realizar un estudio más amplio sobre la relación de trabajo, se dedicarán las próximas líneas del presente trabajo de investigación.

La relación de trabajo se caracteriza por ser una relación jurídica, ya que está regulada por el derecho del trabajo y otras normas aplicables como las de carácter internacional. Además, es una relación contractual, ya que se establece mediante un contrato laboral, mismo que establece las condiciones mínimas de la relación de trabajo, así como los términos de la relación laboral. Una de las principales preocupaciones en la relación de trabajo es la protección de los derechos laborales de los trabajadores, tales como el derecho a un salario justo, a un ambiente laboral seguro y sano, derecho a la no discriminación en el entorno laboral entre otras. Por esta razón, esta rama del derecho social se ha desarrollado para establecer normas con el objetivo de proteger a los trabajadores, tendientes a garantizar una relación de trabajo justa y equitativa.

Es importante señalar que la relación de trabajo no es estática, debido a que puede evolucionar con el tiempo en función de los cambios en el mercado laboral, así como las necesidades de las empresas o de los patrones. En la actualidad se ha

observado una tendencia hacia la flexibilización laboral, donde los patrones buscan contratar trabajadores en condiciones más flexibles, por ejemplo, personal por tiempo determinado o personas que trabajan a distancia sin embargo el trasfondo resulta en explotación, mayor carga de trabajo, cambio de las condiciones generales de trabajo, suspensión del trabajador en sus actividades, menor percepción salarial.

2.1 Concepto de la Relación de Trabajo

Para algunos autores, lo relacionado con el contrato y con la relación de trabajo constituye el punto básico para la consecución de la autonomía misma del derecho del trabajo. Otros autores han sostenido la idea del contrato de trabajo como la base del derecho del trabajo.

El autor De la Cruz Gamboa (2013); refiere lo siguiente:

Hay relación de trabajo cuando se presta un servicio personal, subordinado a un patrón mediante el pago de un salario, así mismo la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20; define el contrato individual de trabajo como; “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. (pág. 64).

Según esta definición, queda claro que no es imperativa la presencia del contrato de trabajo para que surta efectos la relación de trabajo, pero no puede surgir un contrato de trabajo que no originó una relación laboral. La existencia del nexo de trabajo presupone un acuerdo de voluntades tácito o expreso.

En el ámbito del derecho del trabajo, muchas empresas aceptan e incorporan a trabajadores sin que éstos cuenten con un contrato de trabajo. Eso no implica que el trabajador pueda recibir un trato inhumano, discordante e injusto con las garantías esenciales otorgadas tanto por la Constitución como por la Ley Federal del Trabajo. Más aún, el patrón no puede argumentar la inexistencia del contrato para evadir su responsabilidad en el pago de cualquier cantidad originada por la prestación del servicio. Sin embargo; sin importar la existencia o inexistencia del contrato se traduce en cuestiones fácticas que al no encontrarse reguladas o contenidas debidamente originan incertidumbre y desventaja, sin que ello implique que las normas laborales protejan al trabajador.

Por otro lado, De la Cruz Gamboa (2013), considera lo siguiente respecto a la relación de trabajo y su concepto: “El Derecho del Trabajo no protege los acuerdos de voluntades, sino al trabajo mismo; no trata de regular un intercambio de prestaciones, sino asegurar la salud y la vida del hombre, proporcionando al trabajador una existencia decorosa” (pág. 65), es decir, aduce no únicamente la protección, ya que también es importante para el trabajador una vida digna y satisfactoria en su rol social al estar sujeto a una relación de trabajo.

Considerando lo que refiere el autor citado, se infiere que el derecho del trabajo si bien es cierto no protege los acuerdos de voluntades propiamente, si se puede decir que protege el contenido, debido a que en el contrato se establecen derechos y obligaciones de quienes intervienen en el mismo y se traduce en un bienestar para él y su familia, además de ser protegidos por la norma laboral.

La relación de trabajo no debe perder la importancia, ya que, si esta es respetada, junto con ella prevalecerá la aplicación a las condiciones generales de trabajo. Si bien es cierto que el derecho del trabajo se vale de otras ramas jurídicas para la solución de conflictos no previstos en la ley aplicable a la materia, si debe ser un derecho tutelar en el que, debido a la desventaja del trabajador, se vulneran los derechos de este, cuando deberían prevalecer sobre los derechos e intereses del patrón.

En ese sentido el mismo autor De la Cruz Gamboa (2013); alude lo siguiente sobre la postura del Derecho del Trabajo con relación a su objetivo y del mismo modo, considerando su enlace con otras materias jurídicas:

El Derecho del Trabajo no puede dar solución a todas las situaciones jurídicas que se presenten en dicho ámbito, por lo que teniendo en cuenta la unidad del orden jurídico en caso de lagunas en las normas laborales será necesario recurrir al derecho civil (o a otras ramas del derecho) para colmar dichos vacíos. (pág. 65).

Esta afirmación resalta la realidad sobre las limitaciones inherentes y puede no abordar todas las complejidades. En este sentido se reconoce la necesidad de coherencia dentro del orden jurídico, sugiriendo que, en ausencia de disposiciones específicas, es válido recurrir a otras ramas del derecho para resolver lagunas normativas. Esta perspectiva subraya la interconexión de las distintas áreas del derecho y aboga por una aproximación integral cuando las normas laborales no ofrecen respuestas adecuadas. Por lo que se entiende que es un enfoque pragmático que busca garantizar la equidad y la justicia incluso más allá de los límites del Derecho del Trabajo.

Alena Garrido (2013); en su obra *Derecho Individual del Trabajo* emite la siguiente observación: “La prestación del servicio que implica la relación de trabajo predomina sobre el contrato y lo hace, en muchos casos innecesario, sin perjuicio de impulsar al patrón la falta del documento”. (pág.35). Lo anterior se traduce en la falta de conocimiento del trabajador para el desenvolvimiento de sus labores.

Sin embargo, en la misma obra, Alena Garrido (2013), cita al autor Salomón González Blanco; quien a su vez considera lo siguiente: “Ambos conceptos no son cosas distintas, sino dos cosas complementarias ya que el contrato es el origen de la relación de trabajo y esta a su vez es el contenido de las condiciones de la prestación del servicio” (pág. 36). A lo que basta complementar que de no existir tal relación entre ambos conceptos podrían existir vacíos legales e incertidumbre jurídica respecto de la relación de trabajo en sí, dejando a un lado la protección del trabajador.

Ante ello Alena Garrido (2013) sigue diciendo que se debe considerar un aspecto muy importante dentro de la relación de trabajo que abona a su importancia, bajo el siguiente criterio:

Es también pertinente tomar en cuenta el objeto de la relación de trabajo, la cual consiste en una relación de derechos y obligaciones que deben ser cumplidos por ambas partes, es decir el patrón y el trabajador con el objetivo de obtener un beneficio económico por el trabajo desempeñado. (pág. 36).

De lo anterior cabe agregar, el objetivo compartido de obtener un beneficio económico a través del trabajo desempeñado subraya la importancia de la colaboración, de un trato respetuoso y la mutua satisfacción de ambas partes, ya que una relación laboral con éxito se fundamenta en el entendimiento y el cumplimiento de

las expectativas y acuerdos realizados principalmente en la remuneración que es la base del bienestar, como se ha dicho del trabajador y su familia.

2.2 La capacidad para obligarse en materia laboral.

En el ámbito laboral, la capacidad para obligarse constituye un elemento primordial que regula las responsabilidades y compromisos entre patrones y empleados. Este concepto refiere a la aptitud legal de las partes involucradas para asumir y cumplir con obligaciones laborales. La aptitud para obligarse en el contexto laboral implica el análisis de factores como la capacidad jurídica de las partes, la validez de los contratos laborales y las implicaciones legales en el ejercicio de derechos y deberes. En este sentido, se entiende que lo anterior es necesario para garantizar relaciones laborales justas y equitativas, para establecer un marco jurídico sólido que proteja los intereses de ambas partes en el entorno laboral. En este contexto, es primordial comprender como la capacidad para obligarse se vincula con la regulación legal de las relaciones laborales.

Respecto a lo anterior, De la Cruz Gamboa (2013) nos establece lo siguiente:

Se entiende por capacidad de goce, la aptitud para ser titular de derechos y sujeto de obligaciones, y por capacidad de ejercicio la aptitud para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones por sí mismo. La capacidad de ejercicio se adquiere a los dieciocho años, esto es, los menores de edad cumplen sus obligaciones ejercitan sus derechos a través de sus representantes; sin embargo, los menores de edad pero mayores de dieciséis años, en la legislación laboral, se considera que tienen capacidad para obligarse en esa materia; lo cual significa que pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones que establece la Ley Federal del Trabajo; es decir, tienen capacidad plena para celebrar por sí mismos contratos de trabajo y sindicalizarse; así también gozan de capacidad procesal para intentar ante

las autoridades del trabajo las acciones que nazcan de la relación laboral o del contrato de trabajo. (pág. 66).

La capacidad para obligarse en materia laboral se refiere a la aptitud jurídica que tienen los individuos para celebrar contratos y compromisos laborales. Lo cual implica la habilidad de adquirir derechos y deberes en el ámbito laboral, ya sea como empleador o como trabajador. Esta capacidad está respaldada por la legislación laboral y por las leyes civiles de cada Estado. Empleadores y trabajadores deben tener capacidad legal y mental para celebrar acuerdos laborales, lo cual se traduce en que ambos deben ser mayores de edad y estar en pleno uso de sus facultades mentales, además de que cualquier contrato laboral debe ser libremente aceptado por ambas partes, sin coerción ni presión indebida. La capacidad para obligarse en materia laboral es esencial para garantizar la validez y el cumplimiento de los contratos laborales, lo que a su vez se traduce en la contribución a establecer relaciones laborales justas y equitativas.

2.3 Características de la relación de trabajo

La relación de trabajo se refiere principalmente a la interacción inherente que existe entre trabajador y patrón, bajo el contexto de un contrato. Siendo que las características de la relación laboral pueden variar según las leyes laborales y las regulaciones específicas de cada país. Sin embargo, para efectos de entender de manera simple cuáles son las características de la relación de trabajo, se pueden establecer las siguientes:

- A. **Personal:** el trabajo se compromete de forma personal por un individuo, lo cual no da lugar a la sustitución entre trabajadores, aun cuando sea la misma categoría.

- B. **Voluntario:** la expresión de voluntariedad la vemos en el contrato de trabajo ya que al igual que cualquier otro contrato requiere del consentimiento de las partes para poder celebrarse.
- C. **Dependiente:** el sometimiento a las potestades del patrón, el poder de dirección y organización y el poder sancionador o disciplinario.

El reconocimiento de las características de la relación de trabajo permite establecer y reconocer el momento en que se configura una relación de trabajo y ante la falta o incumplimiento de alguna de las características, puede dar lugar a la inexistencia o nulidad de la relación de trabajo. En contraste con el trabajo en específico, se puede decir que las características pueden cambiar de acuerdo con el mismo, pues no es lo mismo el trabajo que realizan las personas que brindan un servicio o atención a clientes que acuden a un establecimiento de alimentos y bebidas, que al trabajo que puede realizar un agente de ventas de vehículos automotores. Aun cuando ambos trabajos exigen la atención al cliente, el servicio que prestan es diferente.

2. 4 Elementos de la relación de trabajo

Basta con que se preste un trabajo personal en el que exista una subordinación y que, a cambio de este, se pague un salario para que se presuma la existencia de la relación de trabajo.

- A. **Personal:** se trata de un trabajo personal porque obliga solo a las personas en ella involucradas; Es decir, el trabajador que preste el servicio será el único obligado a cumplir con las obligaciones establecidas en la propia relación. Dicho de otra manera, las actividades a desarrollar no las puede realizar un tercero que el trabajador designe.

- B. **Subordinación:** en cuanto a que existe un superior jerárquico (patrón o su representante), quién dictará las órdenes, debiendo el trabajador aceptarlas y cumplirlas en la medida de sus aptitudes, capacidades, estado o condición.

- C. **Salario:** debe darse a cambio del servicio prestado un salario; si fuera de otra forma, podría tratarse de otro tipo de relación como servicio social o beca, pero en ningún caso una relación de trabajo.

Respecto de la subordinación podemos citar la siguiente jurisprudencia a efectos de ilustrar si es un elemento esencial dentro de la relación de trabajo o basta con la existencia de dos elementos de la propia relación de trabajo para que esta exista.

La diferencia entre las características y los elementos de la relación de trabajo radica en la posibilidad e independencia de los elementos que integran a cada aspecto; las características de la relación de trabajo son conceptos que se encuentran relacionados entre sí, por lo que a falta de una de estas no se configura la existencia de la relación de trabajo. Por otro lado, la falta de un elemento de la relación de trabajo (el salario), si puede configurarse la existencia de la relación de trabajo.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 242745

Instancia: Cuarta Sala

Séptima Época

Materias(s): Laboral

Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 187-192, Quinta Parte, página 85

Tipo: Jurisprudencia

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.

La existencia de la relación de trabajo se debe a la relación que guardan entre sí sus elementos, por lo que como muchos autores lo consideran, se infiere que no puede existir relación de trabajo ante la falta de uno de estos, sin embargo, existen situaciones jurídicas de carácter laboral que no son consideradas por la falta de retribución económica, sin embargo, como análisis al configurarse el elemento personal, debido al conocimiento de los centros de trabajo, entre otros caracteres a los que haya lugar, además de configurarse la subordinación como elemento de la relación de trabajo en el sentido de las propinas al obligar al trabajador a entregar una cantidad determinada para ser distribuidas en otras áreas que no las reciben de manera directa. En ese sentido se puede deducir que, si es posible configurar la relación de trabajo,

aun cuando la falta de la retribución económica que le corresponde al trabajador no se configure dentro de la relación jurídica entre empleador y empleado.

2.5 Condiciones Generales de Trabajo

Las condiciones generales de trabajo son un conjunto de normas y disposiciones que regulan la relación laboral entre empleadores y trabajadores. Estas condiciones se establecen en un contrato colectivo de trabajo o en una ley laboral. Particularmente, tienen como objetivo garantizar una relación laboral justa y equitativa, en la que se respeten tanto derechos como obligaciones de ambas partes. En este párrafo se presentan algunas de las condiciones generales de trabajo más comunes, como la jornada laboral, días de descanso, vacaciones, salario, entre otras. Sin embargo, se debe de entender que estas condiciones son el mínimo de garantías a cumplir para que se pueda establecer la relación de trabajo. No solo se debe dar por hecho que debe ser subordinado y remunerado para poder establecer la relación de trabajo.

La legislación mexicana garantiza condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, sin que puedan establecerse diferencias o exclusiones por motivo de origen étnico, nacionalidad, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares, estado civil, etc.

Al respecto, Alena Garrido (2013), menciona como es que se deben de fijar las condiciones generales del trabajo, bajo el siguiente criterio:

Existen dos formas de fijación, la primera es a través del contrato individual de trabajo, lo cual supone que las partes involucradas estén conformes las condiciones generales de trabajo, como pueden ser: el salario, el tiempo de jornada laboral, responsabilidades, etc. A su vez, la segunda forma de fijación se refiere a la práctica de la relación de trabajo, la cual expone la forma en que se llevan a cabo las condiciones generales de trabajo. es decir, se refiere a las condiciones que van más allá de lo estipulado formalmente en el contrato, lo cual podría incluir ejercicios comunes en el centro de trabajo, como acuerdos informales o hábitos que alteren las condiciones laborales. (pág.42).

Ahora bien, la premisa fundamental es que las condiciones de trabajo deben ajustarse a los estándares mínimos legales por lo que en ningún caso pueden ser menos favorables para el trabajador. Por lo tanto, esto reafirma la importancia de proteger los derechos de los trabajadores y garantizar un marco jurídico equitativo en el ámbito laboral, evitando condiciones que sean injustas o perjudiciales.

2.5.1 Concepto de Condiciones Generales de Trabajo

De acuerdo con la cita que hace el autor Ricardo Méndez (2014), a manera de definición, las condiciones de trabajo, según Mario de la Cueva, son: “Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo” (pág. 60), es decir son las normas las que deben de establecer su procedencia, protección y el bien jurídico tutelado para que estas sean objetivas al momento de desarrollarse una relación de trabajo.

El autor, José Ricardo Méndez (2014), establece otro concepto sobre las condiciones generales de trabajo, pero hace referencia desde el punto sobre la igualdad y la equidad, estableciendo lo siguiente:

Las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo la ley federal del trabajo establece que son el mínimo indispensable para la prestación del servicio y deben estar basadas en el principio de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Ahondando en esta igualdad el artículo 56 prohíbe que se hagan diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo en las modalidades que la propia ley establece. (pág. 60).

Respecto de las condiciones generales de trabajo, se debe entender que son las condiciones de las cuales debe gozar todo trabajador, sin tener en consideración el trabajo a realizar. O más aún, condiciones específicas que puedan diferir con los trabajadores en general y las condiciones de trabajo de estos últimos. Aun así, las condiciones generales de trabajo deben servir como modelo para el ofrecimiento de un empleo, debido a que son también las que en gran medida determinan entre los trabajadores la viabilidad de aplicar a un empleo u otro.

2.5.2 Clasificación de las Condiciones Generales de Trabajo

La clasificación de las condiciones generales de trabajo es un tema clave en cualquier relación laboral, ya que permite organizar y establecer los derechos y obligaciones de empleados y trabajadores en diferentes categorías según su

contenido. Esta clasificación facilita el entendimiento y cumplimiento de las condiciones generales de trabajo, ya que cada categoría se refiere a un conjunto específico de normas y disposiciones que deben ser cumplidas por ambas partes.

Las condiciones de trabajo se clasifican conforme a puntos de vista variados, sin embargo, es pertinente considerar que la categorización debe atender a los objetivos o fines de cada tipificación de las condiciones generales de trabajo y para lo que interese al tema de investigación, solo abordaremos las que juegan un papel importante en la relación laboral, mismas categorías que afectan al salario del trabajador.

Seguidamente, sobre el objetivo de garantizar un nivel mínimo de vida al trabajador, las condiciones generales de trabajo son las medidas de protección al salario y estas a su vez, con el propósito de fomentar y potenciar la productividad, se resalta la importancia de involucrar a los trabajadores en las ganancias generadas por las empresas. Esta iniciativa busca generar un estímulo que motive a los trabajadores a aumentar sus niveles de eficiencia, beneficiando así no solo a la empresa o al empleador, sino también a sí mismos.

A continuación, se abordarán las condiciones generales de trabajo, sin embargo, es menester indicar que únicamente se toman en consideración aquellas que son más relevantes para el tema de investigación.

2.5.2.1 Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo delimita el tiempo dedicado por un empleado a sus labores diarias. Esta dimensión temporal no solo impacta en la productividad y bienestar del trabajador, sino que también está sujeta a regulaciones legales que buscan el equilibrio de la eficiencia laboral con el respeto a los derechos individuales. Explorar la jornada de trabajo implica adentrarse en cuestiones cruciales como las horas laborales, descansos y las normativas que buscan asegurar condiciones justas para los empleados.

En la obra titulada *Derecho Laboral: Un enfoque práctico* (Méndez, 2014), establece el tiempo relativo a la jornada de trabajo:

En cuanto a las condiciones mínimas de trabajo, es primordial el hecho de que la jornada máxima durante el día no puede exceder de ocho horas y durante la noche de siete, además, por cada seis días de trabajo debe haber uno de descanso con derecho al pago de salario. (pág. 61).

En ese sentido, debe entenderse que la jornada de trabajo equivalente a ocho horas empiezan a contar desde el momento en el que el trabajador está a disposición y bajo las órdenes del patrón o sus representantes. Ello significa que, por ejemplo, un obrero llega a la fábrica a las seis de la mañana y el encargado, mayordomo o inmediato superior le da trabajo concreto a desarrollar hasta las ocho de la mañana. La jornada empezó a contar desde las seis en que llegó a la fábrica y no desde las 8 en que empezó a realizar el trabajo.

El mismo autor José Ricardo Méndez (2014; 61), para efectos de entender lo anterior, expone lo que consta en el artículo 60 de La Ley Federal del Trabajo.

La jornada diurna, que es la que se desempeña entre las 6:00 y las 20:00, teniendo como límite máximo el de ocho horas laborables; **la nocturna**, que tiene como máximo siete horas comprendidas entre las 20 horas y las 6:00 del día siguiente y **la mixta**, cuyo máximo es de siete horas y media, mismas de las cuales, sí tres horas y media o más de esas horas de labor quedan dentro de las pertenecientes a la jornada nocturna, producen el efecto de que la jornada completa se considere como nocturna aun cuando el resto de horas laborables se desempeñó dentro de horas correspondientes a la jornada diurna.

La Ley Federal del Trabajo, dispone que la jornada de trabajo, debe ser conceptualizada de la siguiente forma:

Artículo 58- Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

De acuerdo con esta normativa, es irrelevante si el trabajador está desarrollando sus actividades habituales o no. Es decir, el empleador está en la obligación de remunerar inclusive los periodos en los cuales el trabajador se encuentre en las instalaciones laborales sin realizar ninguna tarea en específico, lo cual implica que la mera presencia del trabajador en el lugar de trabajo se considera un recurso a disposición del empleador.

Existen jornadas que dentro de la norma jurídica laboral no están contempladas, pero que dentro de la práctica sí existen y que para el tema en concreto pareciera ser

que son las aplicables o en si las más acordes. Alena Garrido (2013, pág. 44) instaaura que existen dos tipos de jornada laboral, siendo las siguientes:

- A. **Continua:** aunque en la Ley Federal del Trabajo no se define de manera precisa, en el artículo 63 se estipula que: “Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos”.

- B. **Discontinua:** en esta jornada el trabajador puede disponer del tiempo intermedio. Aquí la jornada se divide y si el trabajador no se presenta en cualquiera de sus horarios correspondientes, incurre en falta injustificada. Si falta a una mitad de su jornada, se le cuenta como media falta.

La primera es la que más aplica en la mayoría de los establecimientos análogos y en muchas empresas. La segunda es menos aplicada, pero debido al exceso de horas que se trabaja, requiere de un mayor tiempo de descanso.

Por otro lado, también se debe considerar la existencia no solo de las normas especiales del trabajo, sino también de las condiciones de trabajo especiales, puesto que contar con reglas que son particularmente para determinados trabajos, crea una mayor certeza jurídica en el ámbito laboral. En este sentido, se debe entender que las jornadas especiales son las que se consignan para los trabajos especiales que determina el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo.

Respecto de las Jornadas especiales, más allá de ser las que son consignadas a determinados trabajos, se infiere que son jornadas que rebasan el límite de ocho horas o que también pueden ser reducidas. Sin embargo, debe tenerse en consideración que también existe en este entorno el tiempo extraordinario, por lo cual

debe ser preciso después de las cuantas horas trabajadas se debe considerar tiempo extraordinario

De manera más concreta, se establece que el concepto de Jornadas Especiales se refiere a días o periodos en los que se lleva a cabo un trabajo específico, a menudo con condiciones laborales diferentes a las habituales.

Por ejemplo, el tiempo mínimo reglamentario de trabajo es de ocho horas. Sin embargo, para el caso del trabajo especial relacionado con el transporte de ferrocarriles, el traslado requiere de un tiempo mayor de ocho horas. Sin embargo, en el supuesto de establecimientos como los restaurantes y bares requieren un tiempo mayor para poder brindar el servicio de alimentos y bebidas. Sin embargo, en este sentido también las jornadas eventuales son mayores a diez horas laborales con frecuencia.

2.5.2.2 Tiempo extraordinario

Existe también la posibilidad de que por circunstancias extraordinarias, económicas o de producción, las jornadas legalmente limitadas puedan extenderse. A estas horas se les denomina comúnmente horas extras o tiempo extraordinario.

Para los empleadores, el tiempo extraordinario permite una mayor adaptabilidad en la gestión de la fuerza laboral. En momentos de alta demanda, las horas extras pueden ser la solución para cumplir y satisfacer las necesidades de los clientes. Esto se traduce en la posibilidad de aumentar la producción y mantener la

competitividad en el mercado. Además, pueden ofrecer una alternativa más económica que contratar empleados adicionales a tiempo completo, ya que no conllevan los mismos costos asociados con los beneficios y la contratación de personal adicional.

En contraposición, para los empleados, el tiempo extraordinario representa la oportunidad para aumentar sus ingresos, ya que al trabajar horas extras pueden ganar un salario adicional que puede ser fundamental para mejorar su situación económica. Sin embargo, es importante que los empleadores cumplan con las regulaciones laborales necesarias y proporcionen una compensación justa por las horas de trabajo adicionales, lo que puede incluir tasas de pago más altas o tiempo libre a manera de compensación por el tiempo trabajado.

2.5.2.3 Días de descanso

Los días de descanso constituyen una condición del trabajo que tiene la finalidad de proteger la salud e integridad física y mental del trabajador. Con ello se procura que disponga de tiempo necesario para el reposo y la convivencia familiar, así como el esparcimiento, a fin de evitar el deterioro de la fuerza de trabajo y respetar la dignidad del trabajador.

Al mismo tiempo, el autor José Ricardo Méndez (2014), establece que:

La realización de cualquier actividad, física o intelectual, por parte del trabajador implica un desgaste, por ello; se ha considerado que es necesario que disfrute de por lo menos un día de descanso a la semana, en el que no tenga que preocuparse por las actividades propias de su trabajo y pueda distraer su atención en diversas actividades recreativas. (pág. 68).

Se fundamenta en el artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo: “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

Se procurará que el día de descanso sea el domingo, conforme el artículo 71 de la Ley Federal del Trabajo y se pagará el salario de ese día de descanso como si fuera un día laboral. Pero, ¿qué sucede si un trabajador falta algún día de la semana o no trabaja todos los días de la semana en la misma empresa? El pago del día de descanso se hará conforme a los días trabajados, es decir, por cada día laborado se le pagará al trabajador el salario correspondiente a ese día, más parte del salario del día de descanso. Así como si un trabajador está en una empresa lunes, martes y miércoles sólo se le pagará la mitad del día de descanso, y si estuviera en otra empresa el resto de la semana, esa empresa pagará también la mitad del día de descanso.

Existen algunas labores que por su propia naturaleza no permiten al trabajador descansar en domingo, sino cualquier otro día de la semana, pactando entre trabajador y patrón el día de descanso obligatorio. Sin embargo, el mismo artículo citado establece: “Para esos trabajadores que habitualmente laboran en domingo, el pago de una prima dominical de por lo menos 25 por ciento del salario ordinario”.

El descanso obligatorio está orientado a que los trabajadores puedan celebrar, conmemorar ciertos sucesos relevantes para el país o para los mismos trabajadores. Los descansos que el patrón debe respetar están fundamentados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, mismos días que de acuerdo con la ley aplicable a la materia se denominan: “Días de descanso obligatorio. “

Respecto de lo anteriormente establecido, es pertinente establecer que la teoría está muy alejada de la realidad, pues hoy en día si el trabajador se ausenta de manera adicional a su día de descanso en su centro de trabajo, es evidente que previo a la entrega del salario, le descuentan los dos días en los que no se presentó a laborar, sin importar que uno de esos días haya sido su descanso semanal, recayendo de nueva cuenta en la desventaja inminente el trabajador ante el patrón.

Por otro lado, también es pertinente saber que en el ambiente objeto de nuestro estudio, los días de descanso obligatorio son días de trabajo obligatorio, en especial tratándose de bares y establecimientos en los que el consumo de bebidas alcohólicas es el giro principal, sin tener en cuenta que esos días de descanso obligatorio son días pagados con un salario normal y no como lo establece la Ley Federal de Trabajo; con una compensación equivalente al salario mínimo diario más el doble de este.

2.5.2.4 Salario

La principal obligación del trabajador es prestar un servicio personal y subordinado, y la principal obligación del patrón es justamente retribuir ese servicio prestado. Mario de la Cueva (El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 2009) lo define como:

La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien, una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. (pág. 75).

Esta definición resulta idealista, en tanto que es así como debería ser la retribución al trabajo, o por lo menos lo más acercado a tal propósito. Sin embargo, en la actualidad y en base al salario mínimo, es de considerar que lo anteriormente establecido resulta no estar emparejado a la realidad y viceversa, ya que con el salario mínimo diario no es suficiente para solventar las necesidades básicas de dos o más personas que residen en un mismo domicilio.

En consecuencia, se puede decir que el salario debe ser entendido como: la retribución económica que el patrón debe pagar al trabajador por el tiempo que este ha dedicado al desempeño de sus labores dentro y fuera del centro de trabajo, en tiempo y forma.

José Ricardo Méndez (2014; 76), también establece que otra de las consideraciones respecto del salario debe ser: “El salario base, mismo que es la cantidad en efectivo que debe recibir un trabajador, sin considerar cualquier otra cantidad que se le otorgue derivada de las condiciones de trabajo establecidas”.

A lo anterior se puede añadir que el salario base para efectos de los restaurantes y bares es igual al salario mínimo. Este salario puede ser expresado en términos de una cantidad fija, ya sea por hora, semana o quincena, lo cual es relevante antes de aplicar algún descuento o beneficio al salario. Es de considerar que en algunos casos el salario es inferior al mínimo, debido a las condiciones de ventas que realiza determinado establecimiento, más sin en cambio por la necesidad de trabajo y la obtención de ingresos es que el trabajador acepta y normaliza el salario que se le ofrece.

No obstante, el mismo autor referido con anterioridad resalta una diferencia considerable respecto del salario: “A diferencia del salario integrado que es la cantidad que recibe el trabajador (salario base) más un conjunto de prestaciones adicionales como: Gratificaciones, Primas, Percepciones, Comisiones, Prestaciones en especie, entre otras”. (Méndez, 2014, pág. 76).

El contenido o composición del salario estriba en todas las prestaciones que el trabajador percibe por cuota diaria. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

2.5.2.4.1 Salario mínimo

Habría que decir también, que el autor Méndez (2014), afirma que:

El salario es la contraprestación que recibe el trabajador y que constituye el medio de subsistencia de este; el legislador consideró que era necesario proteger al trabajador contra cualquier abuso por parte del patrón e incluyó, desde la Constitución, la necesidad de establecer la cantidad mínima que puede recibir el trabajador por una jornada de trabajo, a través de preceptos que le den su naturaleza jurídica al salario mínimo”. (pág. 83).

Ahora bien, el Artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo señala:

Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer la educación obligatoria de los hijos.

Es pertinente considerar que existen los salarios mínimos generales; lo cuales rigen para todos los trabajadores del área geográfica de aplicación que se determine, sin importar la rama de actividad económica, profesión u oficio que se desempeñe.

A diferencia de los salarios mínimos profesionales que rigen para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios, o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias zonas geográficas. Este tipo de salario encuentra su justificación en el mayor grado de especialización y preparación que requieren ciertas actividades profesionales; por ello, no se considera justo que reciban el mismo salario mínimo que otros trabajadores sin tanta especialización o preparación.

De manera general, se han analizado algunas de las condiciones más importantes en una relación de trabajo, sin importar su naturaleza y atendiendo principalmente a nuestro objeto de estudio, siendo de este modo que los argumentos económicos, productivos o de cualquier índole no pueden justificar una disminución de estas.

El respeto a las condiciones mínimas de trabajo debe prevalecer en las relaciones de trabajo de la actualidad, ya que es importante como trabajadores conocerlas y exigir las, y como patrones conocerlas y respetarlas. Solo así las relaciones de trabajo tenderán al equilibrio como fin último del Derecho Laboral.

Las condiciones generales del trabajo deben considerarse como aquellos aspectos que definen el entorno laboral en el que se desarrolla una actividad profesional. Son elementos fundamentales para garantizar que la relación de trabajo sea justa, equilibrada y satisfactoria para ambas partes. Del mismo modo, considero que las condiciones generales del trabajo pueden ser clasificadas del modo siguiente:

Las condiciones generales de trabajo, incluyen aspectos relacionados con el espacio físico en el que se desarrolla el trabajo, también se incluyen aspectos relacionados con la seguridad en el trabajo, destacando, la relevancia de esto último, la cual radica en la exposición de los aspectos mencionados con anterioridad afectan directamente la salud y la seguridad del trabajador, también influye en la comodidad del trabajador y su capacidad para desempeñar su trabajo de manera eficiente.

En resumen, la clasificación de las condiciones generales del trabajo se basa en los aspectos más importantes que conforman el entorno laboral y que afectan directamente la calidad de vida, la seguridad, la estabilidad y el bienestar del trabajador. Cada una de estas categorías es fundamental para garantizar una relación laboral justa, equilibrada y satisfactoria para ambas partes.

2.5.2.4.2 Comisión Nacional de Salarios Mínimos

La creación de una Comisión Nacional para fijar los salarios mínimos, con la participación de representantes de trabajadores, patronos y el gobierno, es un enfoque que busca incorporar diferentes perspectivas en la toma de decisiones relacionadas con los salarios. La inclusión de comisiones especiales consultivas demuestra una voluntad de obtener información adicional y considerar diversos factores para garantizar el mejor desempeño de las funciones de la comisión.

El enfoque de participación tiene el potencial de lograr el equilibrio de los intereses de los diferentes sectores y promover la justicia en la fijación de los salarios mínimos. Sin embargo, su efectividad dependerá en gran medida de la transparencia, la imparcialidad y la eficiencia en el proceso de la toma de decisiones de la comisión. Además, la colaboración activa entre los representantes de los empleados, patronos y el gobierno será fundamental para lograr resultados equitativos y en beneficio para las partes involucradas.

De acuerdo con el Artículo 94 de la Ley Federal del Trabajo:

Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional, integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

No obstante, el alza al salario mínimo es algo que en gran medida se refleja en la elevación de los costos de venta, pues al tener una mano de obra con mayor costo

los patrones también deben elevar sus precios considerando en el mismo costo, el precio de compra de los insumos, transporte, entre otros factores.

Ahora bien, existen otro tipo de salarios que se ajustan más de cierto modo al tema en particular, es decir, en relación con el trabajo en hoteles, bares, restaurante y establecimientos análogos. Cabe destacar que estos conceptos no han sido debatidos previamente por otros autores a efectos de obtener una definición similar o diferente que permita realizar un contraste sobre lo establecido por los autores.

Alena Garrido (2013; 77), argumenta que:

El salario industrial es el que se ajusta al tipo de actividades y servicios característicos de las diversas empresas o fuentes de trabajo. Por ello suele variar de un caso a otro. Existen múltiples factores que originan esas variaciones; por ejemplo, el grado de preparación o conocimiento sobre determinados procesos de producción, el grado de responsabilidad necesaria para el desempeño de este, los riesgos en el desarrollo de las actividades, el esfuerzo que se requiere desplegar en el trabajo, etc.

En términos generales, el salario remunerador es la retribución cuantitativamente justa, de acuerdo con las condiciones de servicio y las características de este. Una consecuencia del salario remunerador la encontramos en lo que se denomina salario por jornada reducida.

Basta con establecer que el salario profesional y el industrial requieren de una actividad económica para su consideración, a diferencia del salario remunerador que requiere de un tiempo laborado menor a ocho horas para poder ser existente.

2.5.2.4.3 Normas protectoras al salario

Retomando la idea del autor José Méndez (2014; 80), que dice: “El salario permite al trabajador, satisfacer todas sus necesidades, por ello, se considera importante establecer ciertas normas o principios que lo protejan y que permitan al trabajador, su uso, goce y disfrute”.

Con la finalidad de otorgarle protección al salario; se puede establecer que se deben contemplar los aspectos que manifiesta José Ricardo Méndez (2014, pág. 81):

- A. Derecho a disponer del salario; B. Irrenunciabilidad del salario; C. Cobro del salario, D. Prestaciones en especie, E. Almacenes y tiendas de las empresas, F. Prohibición de imponer multas, G. Descuentos a los trabajadores, H. Prohibición de suspender el pago del salario.

Estas características son inherentes al salario, deben seguir la línea del respeto a las condiciones generales del trabajo. El salario debe ser entendido de ser una retribución económica que no debe encontrarse en posibilidades de ser retenido, se debe fijar la certeza jurídica en quien lo recibe, por que concepto y el periodo de pago que es comprendido.

2.5.3 Derechos y Obligaciones de los patrones y trabajadores

El Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo menciona los derechos y obligaciones de los patrones y los trabajadores. Algunas de esas obligaciones se han mencionado a lo largo del presente trabajo.

Desde una perspectiva subjetiva, el derecho se refiere a la facultad, prerrogativa o beneficio que una persona posee para exigir a otra una conducta específica. A su vez, las obligaciones son el vínculo establecido por ley o por acuerdo voluntario que obliga a una persona a realizar o abstenerse de algo. Es importante mencionar que las obligaciones de uno se convierten en los derechos de otro. Es decir, las obligaciones que un empleador tiene con sus trabajadores se traducen en derechos para ellos y a su vez, las obligaciones de los trabajadores son derechos del empleador.

De acuerdo con José Dávalos (2016, pág. 77), las obligaciones de los patrones se pueden clasificar de la siguiente forma:

Obligaciones de carácter simple y complejas. Las primeras, a su vez, se dividen en obligaciones de dar, de hacer y de no hacer. En relación con las primeras, se puede decir que corresponde al empleador el pago de salarios, indemnizaciones y cualquier otra prestación a la que tenga derecho el trabajador por concepto del trabajo realizado. Así también es obligación del patrón proporcionar las herramientas necesarias para que el trabajador desempeñe las funciones o el trabajo para el cual fue contratado.

Con relación a las obligaciones de hacer que corresponden al patrón, se puede decir que debe expedir los recibos de nómina correspondientes a los días trabajados, reflejando el salario percibido. Inscribir al trabajador en las instituciones de seguridad social, así como también expedir constancias a los trabajadores sobre los servicios prestados.

Para terminar con el apartado relacionado con las obligaciones simples del patrón, se consideran las obligaciones de no hacer, entre las que se pueden destacar: No incurrir en malos tratos físicos o verbales hacia los trabajadores, abstenerse de la aceptación de trabajadores por razones de origen étnico, género, edad, condición social. Así como también los patrones tienen la obligación de evitar ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos de los trabajadores.

En ese mismo orden de ideas respecto de las obligaciones del patrón, se encuentra la segunda división que corresponde a las obligaciones complejas, mismas que en palabras de José Dávalos, son obligaciones complejas aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común. (2014, pág. 77).

Dicho lo anterior, destacan las siguientes obligaciones: Ejecutar las disposiciones o normas de trabajo aplicables a su empresa o establecimiento. También es obligación del patrón proporcionar tanto capacitación como adiestramiento, así como cumplir con aquellas disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. Finalmente, se hace referencia que es también obligación del patrón la ejecución de las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fijen las autoridades competentes.

En contraposición, es evidente que los trabajadores cuentan con obligaciones con relación al trabajo que realizan, el centro de trabajo, entre otros factores. Así como para el patrón, las obligaciones se clasifican de igual manera para el trabajador, entre las que se pueden destacar las siguientes:

En primer término, tenemos las obligaciones simples de dar; en las que la propia doctrina establece que:

El trabajador solo tiene una obligación que pudiera clasificarse como de dar y que señala: "Restituir al patrón los materiales no usados..." Aun cuando la fracción complementa señalando que también debe conservar en buen estado los instrumentos y útiles que le sean proporcionados, esta última parte es, en todo caso una obligación de hacer. (2014, pág. 53).

En segundo término, en la categoría de obligaciones simples con respecto al trabajador se tienen a las obligaciones de hacer, entre las que podemos destacar: el desempeño del trabajo con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; dar aviso de manera inmediata sobre las causas que le impidan al trabajador presentarse en tiempo y forma al centro de trabajo. Otra de las obligaciones simples es aquella en la que el trabajador presta auxilio ante la presencia de un siniestro o riesgo inminente, siempre y cuando se ponga en riesgo la vida de sus compañeros de trabajo y los intereses tanto de los demás colaboradores como los del patrón. (2014, pág. 54).

Se tienen también en consideración las obligaciones de no hacer, entre las cuales destacan: mantener la confidencialidad sobre los secretos comerciales, técnicos, de fabricación y de asuntos administrativos propios de la empresa. Evitar realizar acciones que pongan en riesgo la seguridad de quienes se encuentren en el centro de trabajo, faltar sin causa justificada al centro de trabajo y por último, la sustracción de útiles o materia prima del centro de trabajo.

Finalmente, las obligaciones complejas del trabajador corresponden a obligaciones como las siguientes: El cumplimiento de las disposiciones de trabajo, el desempeño del trabajo bajo la supervisión y dirección del patrón o su representante, así como la observación de las buenas costumbres durante el tiempo que preste sus servicios.

Ahora bien, es pertinente considerar que, así como los trabajadores y patrones adquieren derechos y obligaciones respecto de estas, existen consecuencias del incumplimiento. La falta de cumplimiento de las obligaciones del trabajador da lugar a la responsabilidad civil y a la rescisión del contrato. Para el trabajador, si el incumplimiento no es grave, solo merece la amonestación o la suspensión hasta por ocho días, de lo contrario da lugar a la rescisión.

2.5.4 De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores

La capacitación y el adiestramiento son de tal importancia que su fundamento se encuentra en la fracción XIII del Artículo 123 constitucional, que señala lo siguiente:

Artículo 153

XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinara los sistemas, métodos y procedimientos, conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

Tal obligación es retomada por el artículo 153-A, de la Ley Federal del Trabajo, mismo artículo que ahonda en las intenciones de la capacitación y el adiestramiento:

Artículo 153

- A. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores y estos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Teniendo como finalidad lo siguiente:

- A. Elevar el nivel de vida de los trabajadores
- B. Elevar la competencia laboral
- C. Elevar la productividad

La formación y preparación pueden llevarse a cabo tanto dentro como fuera de la compañía, siempre y cuando se cuente con la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Además, se requiere que los instructores que imparten esta capacitación se registren previamente en dicha Secretaría.

2.5.4.1 Concepto de Capacitación y Adiestramiento

La Ley Federal del Trabajo no define de manera expresa los conceptos de capacitación y adiestramiento, pero establece objetivos diferenciados para cada una de estas actividades y con ello pueden determinarse ambos conceptos.

José Ricardo Méndez (2014), argumenta que el objeto de la capacitación y adiestramiento es el siguiente; marcando así mismo una diferencia notable entre ambos conceptos.

La capacitación tiene por objeto, preparar a los trabajadores de nueva contratación y los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación. También se incluye como parte de la capacitación el apoyo que se brinde, para iniciar, continuar o completar ciclos escolares en educación básica, media o superior. El adiestramiento tiene por objeto actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas. Tiene también por objeto hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y normas oficiales. (pág. 92).

Estableciendo una diferencia en relación con la capacitación y adiestramiento Alena Garrido (Derecho Individual del Trabajo, 2013), realiza el siguiente Análisis:

El termino capacitación es más amplio que adiestramiento, ya que este último es fundamentalmente de carácter manual y la capacitación, en cambio, abarca también el intelectual y psíquico. El adiestramiento implica el desarrollo de las destrezas o habilidades para llevar a cabo una actividad determinada. La capacitación además de la enseñanza teórico practica desarrolla las actitudes del individuo respecto de la tarea o actividad que se lleva a cabo. (pág. 98).

No solo basta con entender que es lo que implica en cuestión de actividades, tanto como la capacitación como el adiestramiento. Su importancia debe radicar en las obligaciones que surgen de la relación de trabajo respecto de estos conceptos.

José Ricardo Méndez (2014; 90), argumenta lo siguiente:

La capacitación y el adiestramiento pueden entenderse como un proceso en el que las dos partes de la relación de trabajo, trabajadores y patrón resultan beneficiadas, los primeros, al mejorar sus capacidades o aumentarlas, y el segundo, con la mejora en la productividad que le puede redituar en mayores ganancias.

El mismo autor, (Derecho Laboral: Un enfoque práctico, 2014) funda que la obligación principal del patrón en materia de capacitación y adiestramiento es precisamente impartirlos respetando las siguientes condiciones:

- A. Puede convenirse entre trabajadores y patrones que la capacitación y el adiestramiento se den dentro de la empresa o fuera de ella, con el personal propio o el contratado para tal fin.
- B. Los cursos o programas pueden formularse respecto a cada establecimiento, empresa, rama industrial o actividad determinada.
- C. La capacitación o adiestramiento debe impartirse durante la jornada de trabajo, salvo que por la naturaleza de las actividades de la empresa deba realizarse fuera de los mismos o cuando el trabajador busque adquirir nuevos conocimientos (pág. 94).

Por su parte los trabajadores a quienes se les imparta capacitación o adiestramiento están obligados, conforme al articulado de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 153 – D Los Trabajadores a los quienes se imparta la capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones, y demás actividades que formen parte del proceso.
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación y cumplir con los programas.
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

La capacitación y el adiestramiento son una obligación para trabajadores y patrones, en las que se considera la importancia de ambas actividades para el desarrollo personal y profesional del trabajador, teniendo como resultado de ambas la productividad, siendo este último el fin como beneficio para el patrón o la empresa. Siendo ambos conceptos de gran utilidad para la globalización y el mundo de la competitividad económica. La capacitación y el adiestramiento con necesarios en las relaciones de trabajo, pero su orientación debe de ser más bien en beneficio del propio trabajador y no necesariamente en favor de la productividad como comúnmente se ha manejado en las diferentes empresas ya existentes.

CAPÍTULO TERCERO

LOS TRABAJOS ESPECIALES

La modernidad implica que la sociedad tradicional se transforme, ya que en la actualidad la organización social y la tecnología son diferentes de las anteriores. Los cambios muchas veces inciden obligadamente en el campo propio del derecho del trabajo y vuelven necesarias las revisiones periódicas de la legislación laboral a fin de ponerla a tono con los hechos sociales que se presentan. Es entonces cuando dentro de la legislación aparece un capítulo de trabajos específicos en los que la normatividad general se aplicara con dificultad y no sin muchas excepciones.

El desempeño de ciertas actividades puede equivaler a condiciones especiales, en tanto salen de la clasificación simple y tradicional entre trabajadores y empleados, aun cuando entre éstos, a su vez, se distinguía a los industriales, los de oficina, los del servicio público y los dependientes de comercio. Pero es importante el señalamiento de estas condiciones para que se entiendan como el inicio de la distinción de una más elaborada y necesitada clasificación de las categorías de trabajadores que conducen al análisis del tema general que en la legislación mexicana se denomina trabajos especiales.

Ante ello, los legisladores de diversos países se han dividido en la búsqueda de alguna solución a este problema de integración legislativa. Por un lado, unos tratadistas son partidarios que se legisle única y exclusivamente sobre el contrato de trabajo en términos generales, sin abrir campos de especialidades laborales; otros, por el contrario, optan por la solución de una ley que regule el contrato individual del trabajo y abra un capítulo de trabajos

especiales para las categorías laborales en las que, por diversas razones no es fácil la aplicación de las normas generales del contrato individual del trabajo.

3.1 Concepto de Derecho Especial

El derecho del trabajo en México tiende a considerar por separado determinadas actividades para las que crea un estatuto especial. De ello resulta que pueda hablarse de un derecho común del trabajo y un derecho especial del trabajo.

Resulta una doble situación de especialidad: la que por su propia naturaleza le corresponde al derecho del trabajo dentro de la clasificación general del derecho, y la que con respecto a las condiciones generales del trabajo, les corresponde a los llamados por el legislador trabajos especiales, a los que dedica el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo y una porción considerable de su articulado.

No obstante, ¿qué se entiende por derecho especial?; de acuerdo con el pensamiento de Baeassi, citado por Néstor de Buen (2013, pág. 380), el derecho especial: “Se refiere a una determinada categoría de personas y sus normas son particulares, si bien no contrastan con el derecho común”.

En este sentido, el entendimiento del derecho especial indica la presencia de regulaciones legales que se aplican a una categoría especial de individuos o contextos y que poseen características particulares distintivas en relación con el derecho común. Es importante tener en cuenta que, a pesar de las normas distintivas que posee el derecho especial, no necesariamente entran en conflicto con el derecho común. En lugar de eso, complementan o se

superponen de manera armoniosa con las normas generales que rigen la sociedad en su conjunto. Este enfoque permite la adaptación del sistema legal a las necesidades y características específicas de ciertos individuos o sectores.

No obstante, Federico de Castro, autor a quien Néstor de Buen L. (2013), también hace referencia, denomina al derecho especial como: “El que contiene normas solo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial” (pág. 381).

Enfocándose en normas específicas para una institución o relaciones particulares. El derecho especial busca regular de manera parcial sin entrar en conflicto con el derecho común, adaptándose a necesidades específicas sin contradecir el marco legal general.

Otro punto por considerar es el que establece el autor Demófilo de Buen, (De Buen L. , 2013), ya que para este autor; constituyen derecho especial “Las normas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas del tronco común”. (pág. 382).

Por el contrario, y para efecto de entender lo que atiende a los trabajos especiales y en específico a los trabajos especiales, en relación con la propina, ¿qué debe entenderse por establecimientos análogos? Respondiendo a la interrogante, son los salones de belleza y peluquerías, cines, teatros y en general todo aquel trabajador que labore en una empresa que preste un servicio al público y en el que reciben usualmente el trabajador debe o puede recibir

una propina. Sin embargo, debe entenderse que el aspecto de las propinas, independiente de su voluntariedad u obligatoriedad, que solo en restaurantes, bares, cantinas y tabernas es donde al trabajador se le exige un porcentaje con relación a la venta total diaria.

En el derecho laboral, el termino *establecimientos análogos* se refiere a aquellos negocios o empresas que realizan actividades económicas similares o idénticas y que por lo tanto pueden estar sujetos a los mismos convenios colectivos de trabajo. Por ejemplo, si existe un convenio de trabajo para los trabajadores de un supermercado, ese convenio también podría aplicarse a otros locales que venden productos similares, como tiendas de conveniencia o minisúper. En este caso se considera que estos puntos son *análogos* al supermercado y por tanto pueden estar sujetos al mismo convenio colectivo de trabajo.

3.2 La relación entre el derecho común y el derecho especial

En el derecho mexicano del trabajo prevalece el principio de que debe aplicarse la norma que sea más favorable al trabajador. Por otra parte, no pueden alterarse en perjuicio de los trabajadores las condiciones mínimas contenidas en el artículo 123 constitucional. En virtud de ello, los derechos especiales deben planearse de manera cuidadosa, de tal manera que las condiciones particulares de las actividades reglamentadas en forma distinta no contradigan el catálogo de garantías mínimas.

Los derechos especiales implican una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo,

particularmente con respecto a las jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores. En ocasiones se establecen condiciones superiores a las generales o se cambia el régimen de cuantificación del salario variable.

Las normas de derecho común son dictadas para la totalidad de las personas, cosas o relaciones jurídicas, en este caso las relaciones de trabajo. Por otro lado, los estatutos de derecho especial son dictadas para una determinada situación jurídica debido a ofrecer peculiaridades que exigen apartarla de la disciplina general de las normas comunes, en este caso los preceptos legales que atienden a los trabajos especiales dentro de la Ley Federal del Trabajo. Se considera entonces que las normas de derecho común se aplican supletoriamente respecto de las del derecho especial, pero en sentido contrario, los vacíos legales comunes no pueden ser llenados con las normas de derecho especial. Es así como las normas generales del derecho civil suplen los preceptos de las demás ramas del derecho privado cuando ellas no existen, es decir, cuando existen vacíos legales.

3.3 Aspectos Generales y Características de los Trabajos Especiales

Como se aprecia, son tareas que por sus características y la vulnerabilidad que representan tanto para los patrones como para los trabajadores involucrados en ellas, requieren de reglas particulares en relación con los extremos mínimos previstos en la Ley Federal del Trabajo. Concretamente, la peculiaridad de los trabajos especiales estriba en las condiciones laborales, medidas de seguridad, jornadas de trabajo y derechos y obligaciones para empleadores y sus subordinados. Por lo tanto, si existe contradicción entre estas normas concretas y las generales establecidas en la Ley Federal del Trabajo, prevalecerán las especiales y no las ordinarias.

La modificación generalizada en los distintos ámbitos de las relaciones hace que las categorías de trabajos especiales se vayan sumando otras como características propias de las nuevas sociedades humanas ya globalizadas. A esas seguirán sumándose las que ocurran en función de las transformaciones en los sistemas y de la organización del trabajo, consecuencia de los procesos que generan la robotización, la informática, la tecnología y la propia conducta del ser humano. Sin embargo, estos cambios no han tenido la suficiente relevancia para que el legislador se haya planteado las reformas que si necesita la Ley Federal del Trabajo, cuya debilidad produce con más intensidad la disociación entre los objetivos del derecho del trabajo y la regulación practica en las relaciones entre trabajadores y empleadores.

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A", por su parte, si regula condiciones distintas para ciertas categorías que recoge en un solo título que precisamente denomina "trabajos especiales". Las actividades que se incluyen en este capítulo no tienen características similares entre sí. Incluso la disposición general se concentra en un escueto artículo en el que se dice: "Los trabajos especiales se rigen por las normas de este título y por las generales de esta ley en cuanto no las contraríen", es decir; que en caso de contradicción serán aplicables las normas especiales y no las ordinarias.

Por otro lado, la prestación de un servicio adecuado constituye una aspiración de este tipo de actividades. En realidad, los hoteles, bares y restaurantes deben ser servidos por profesionales. No se trata ciertamente de una profesión sin importancia. La ley pone énfasis especial en ello, obligando a los trabajadores a que atiendan con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento. Esto, para el tema de bares y restaurantes, pudiera considerarse como una característica de los Trabajos Especiales.

3.4 Los Trabajos Especiales regulados en la Ley Federal del Trabajo

El término “trabajos especiales” se refiere a diversas actividades que aunque generan relaciones laborales con características similares a las de otros trabajos, presentan algunas particularidades que requieren normas específicas para su correcto desarrollo. Es importante destacar que si bien se adaptan las normas a estas realidades, se mantienen principios fundamentales del derecho laboral y los derechos de los trabajadores. Es lo previsto por el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece la normatividad aplicable a los trabajos especiales. En este sentido, para efectos ilustrativos, el artículo antes mencionado establece que:

Artículo 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

En cambio, el Capítulo XVI de la Ley Federal del Trabajo prevé la aplicación de la normatividad especial. Este apartado se erige como un marco legal que busca abordar de manera detallada aspectos laborales que requieren un tratamiento diferenciado.

Artículo 344.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

El enfoque de este apartado aborda la regulación de ciertas industrias o categorías laborales en circunstancias particulares que demandan una atención y protección en particular. Asimismo, la normatividad especial contenida en el capítulo XVI surge como una respuesta a la dinámica del mercado laboral, así como a la evolución de las relaciones entre empleadores y empleados. el diseño y

aplicación de este apartado reflejan la necesidad de adaptarse a nuevos modelos de trabajo y cambios sociales que impactan directamente en el ámbito laboral. Sin embargo, también es importante realizar un análisis a manera de identificar como este apartado de la Ley Federal del Trabajo interactúa con otras disposiciones legales y como se integra en el conjunto normativo general. Dicho de otro modo, la coherencia y armonización de las leyes son fundamentales para garantizar un marco jurídico efectivo y equitativo que promueva la justicia laboral.

Para efectos de este apartado, solo se mencionará cada uno de los trabajos especiales que son regulados por la Ley Federal del Trabajo, ya que debido a la naturaleza de nuestra investigación se busca el análisis de determinados trabajos especiales. Para la creación o surgimiento de nuevos empleos o de nuevas actividades, no solo debe ser considerada la evolución tecnológica, sino también las condiciones sociales, por lo que al ser diferentes trabajos, también las condiciones laborales pueden ser diferentes, pero sin ser menores a lo que en los trabajos “no especiales” se requiere. De tal modo que bajo ese tenor es que surgen los diferentes tipos de trabajos especiales:

- I. Trabajadores de confianza
- II. Trabajadores de los Buques
- III. Trabajadores de las Tripulaciones Aeronáuticas
- IV. Trabajo ferrocarrilero
- V. Trabajo de Autotransportes
- VI. Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal
- VII. Trabajadores del campo
- VIII. Agentes de comercio y otros semejantes
- IX. Deportistas profesionales

- X. Trabajadores actores y músicos
- XI. Trabajo a domicilio
- XII. Teletrabajo
- XIII. Personas trabajadoras del hogar
- XIV. De los Trabajadores en Minas
- XV. Trabajo en Hoteles, Restaurantes, bares y otros establecimientos análogos
- XVI. industria familiar
- XVII. Trabajos de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad
- XVIII. Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley.

3.4.1 Los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos

La relación de los trabajos especiales con respecto a la propina, pareciera ser esto último su característica principal, pues aunque ya se ha mencionado que no es obligatorio hacer la entrega de una cantidad adicional al total a pagar por un producto o por un servicio, es solo en hoteles, bares y restaurantes que la propina es esperada. Pero solo en hoteles, además de ser una cantidad esperada, sigue manteniéndose como opcional en bares y restaurantes, entre otros establecimientos donde se da un servicio de alimentos y bebidas donde se sigue considerando como opcional. Más allá de ser una cantidad esperada, tiene la perspectiva de ser una cuestión de cultura y educación, además de agradecimiento. A estos trabajadores se les denomina trabajadores de la propina, ya que el denominador común entre ellos es

precisamente el que suelen recibir propinas de los clientes de los establecimientos en los que prestan sus servicios.

Respecto de este punto que es central en el presente trabajo de investigación e importante destacar lo que al respecto menciona De Buen L. realiza el siguiente análisis sobre el tema de las propinas

“Sin embargo, se considera que resulta peligroso aceptar una extensión excesiva del grupo de trabajadores sometidos a este régimen. De alguna manera, por costumbre o por agradecimiento a ciertas concesiones, algunos trabajadores, inclusive de alto rango, suelen recibir gratificaciones que sin encajar necesariamente en el clásico concepto de “mordida”, podrían calificarse de “propinas”, Sería indebido, ciertamente extender a esos casos las normas del capítulo especial.” (2013, pág. 489).

La reflexión que realiza el autor sobre la inclusión de ciertas concesiones y gratificaciones en el ámbito laboral, que fácilmente podrían calificarse como “propinas” en vez de prácticas corruptas, planteó la necesidad de establecer límites claros. Es necesario evitar la extensión indiscriminada de normas diseñadas para situaciones en concreto como las contempladas en el capítulo especial. En definitiva, el desafío radica en encontrar un equilibrio que promueva la transparencia y justicia laboral, sin perder de vista las diversas situaciones que pueden surgir en el actual complejo escenario laboral.

La Ley Federal del Trabajo exige que a los trabajadores de la propina se les fije un salario mínimo profesional. La Comisión Nacional solo ha tenido en cuenta hasta el momento a los cantineros preparadores de bebidas, si bien

podría pensarse, de acuerdo con el criterio analógico antes expresado, que también ha considerado a los choferes acomodadores de automóviles en estacionamientos, a los oficiales gasolineros y a las peinadoras y manicuristas, a las recamareras en hoteles de primera y segunda categoría. En todos estos casos es frecuente el pago de propinas. En realidad, con esta determinación se intenta impedir la explotación indebida de los trabajadores que en razón de las propinas que se supone reciben, cuentan con un salario base a todas luces insuficiente.

3.5 Los Orígenes de la Cultura de la Propina

Es de gran importancia resaltar el surgimiento cultural de las propinas, ya que no podemos hablar de la importancia jurídica debido a que no se encontraban reguladas al inicio y con el transcurso del tiempo, las propinas han adquirido una gran relevancia no solo en el sistema jurídico mexicano, sino en los sistemas jurídicos de otros países.

Como referencia para este tema en particular, se hace referencia a un podcast titulado “Historia de las Propinas en EEUU: ¿porqué son casi obligatorias?”, el cual hace mención de la aparición y evolución de estas en el paso de la historia.

El surgimiento de las propinas se remonta a la tradición europea, cuando los huéspedes dejaban dinero a los empleados de sus anfitriones. Con posterioridad, la tradición se remonta a Estados Unidos, cuando una persona viaja con el objetivo de observar la diferencia entre la cultura inglesa y la cultura

americana. Una vez que los norteamericanos adquieren esta cultura, se consolida en el fin de la esclavitud, ya que los restaurantes, a fin de conseguir mano de obra a menor costo, adoptan las propinas para convertirlas en el salario de los trabajadores. Es hasta poco más de cien años que surge la primera sociedad en contra de las propinas en Estados Unidos. Sin embargo, esta cultura se fortalece en 1966, cuando en este país se permite que las empresas paguen a los empleados por debajo del salario mínimo, ya que daban por hecho que sus ingresos se verían compensados a través de las propinas.

Las propinas, como bien se establece en la Ley Federal del Trabajo, son parte del salario del trabajador. Pero es necesario establecer algunas consideraciones sobre este tema en particular.

- A. ¿En qué momento las propinas se vuelven importantes para los trabajadores?
- B. ¿Cómo deben ser consideradas las propinas recibidas por parte de un cliente hacia el trabajador?
- C. ¿Quiénes tienen derecho a recibir propinas cuando se trata de un restaurante o bar?
- D. Si la propina proviene de un tercero, es evidente que no es el patrón quien la está otorgando, lo cual es pertinente establecer que cuando las propinas son entregadas a otras áreas, sigue siendo el patrón quien las otorga o sigue perteneciendo al cliente y solo el patrón o empresa funciona como intermediario.
- E. ¿Por qué en hoteles y establecimientos análogos no es común, ni frecuente que se entregue una propina, a diferencia de los restaurantes y bares donde dejar una cierta cantidad es sinónimo de educación y cultura, así como de agradecimiento?

3.6 Concepto de propina

La presente investigación, tiene su origen en explicar y entender un fenómeno factico que a diario se vive en múltiples establecimientos comerciales en el territorio mexicano, el cual se refiere a la propina.

La propina, como práctica extendida en diversos sectores de servicios, es un fenómeno cultural y social que ha generado debates y reflexiones. Frecuentemente vista como una manifestación de agradecimiento hacia el servicio adquirido, su importancia y las expectativas vinculadas varían considerablemente entre culturas y contextos. En este concepto se examina la naturaleza de la propina, la ética de quien recibe la propina y las implicaciones legales. Este concepto, a su vez, investiga cómo afectan las interacciones entre clientes y trabajadores, la economía y la dinámica laboral. Sin embargo, en toda presente investigación es fundamental proporcionar conceptos que permitan identificar o describir el tema en comento, para lo cual se encontraron los siguientes conceptos.

El Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (Real Academia Española, 2023) define a la propina como la “gratificación que se recibe directamente del cliente”; sin embargo, en este sentido el propio Diccionario no establece que es una gratificación de carácter voluntario, en contraste con otra definición que se describe en la misma fuente, la cual menciona que la propina es la “gratificación que recompensa los servicios eventuales”; definición en la cual se reconoce que no en todos los trabajos se recibe propina, solo en los que son de carácter ocasional.

Para fines comparativos en el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (Real Academia Española, 2023) se alude a una definición mas completa sobre lo que refiere a la propina, misma definición que establece lo siguiente:

“Suma que por mandado de ley el cliente debe adicional a su nota o cuenta, equivalente al diez por ciento de lo consumido en hoteles, restaurantes, cafés, barras y demás establecimientos comerciales donde se expendan, para ser consumidas en esos mismos lugares, comidas o bebidas”.

En ese sentido, se dice que la propina es un pago adicional que se da de manera voluntaria en agradecimiento por un servicio o atención recibida. Por lo general, se otorga en efectivo o a través de una tarjeta de crédito o débito al final de una comida en un restaurante, tras recibir un servicio de calidad en un hotel, después de un viaje en taxi o en cualquier otra situación en la que se brinda un servicio personalizado. La propina no forma parte del precio inicial del servicio y se da a discreción del cliente como un gesto de gratitud.

Por otro lado, el autor Mario de la Cueva, citado por Néstor de Buen (2013,198), refiere lo siguiente sobre el concepto de propina:

Que quien paga la propina es el cliente del patrono y no del trabajador, lo que implica, por lo menos, que la propina es una suma de dinero que paga el cliente de un patrono en ocasión de una operación de adquisición de mercancías, recepción que cuenta con la aceptación del patrono.

El concepto anterior, es retomado por el autor José Dávalos, aunque de forma mas sintetizada, en cuanto a lo que ocupa a la investigación, este concepto no puede ser considerado como parte de la investigación toda vez que es de considerar que contrapone tanto al análisis jurídico y social como a lo establecido en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, así mismo, el propio concepto de manera implícita establece que la propina pertenece a la parte patronal y no al trabajador tal y como lo dicta la ley antes mencionada.

Dicho lo anterior , se debe entender que la propina obedece a una relación de trabajo ajena a la relación que existe entre patrón – empleado y la relación que existe entre el establecimiento con el cliente, dado que este ultimo es quien consume el producto de común acuerdo a través de la oferta que el establecimiento ofrece, siendo el cliente quien de manera voluntaria decide bajo circunstancias de modo tiempo y lugar, consumir en determinado establecimiento, limitándose la relación jurídica tanto como para el cliente como para el establecimiento al pago y cobro correspondiente única y exclusivamente de los productos solicitados.

En este sentido no existe disposición jurídica que limite u obligue al cliente a pagar una propina en favor del establecimiento, del patrón o del trabajador, sin embargo, dado que el tema de la propina también se rige por usos y costumbres, la propina en este sentido debe carecer de relación jurídica con el patrón, dado que el vínculo que se genera entre el cliente y el trabajador con relación a la propina es de forma unilateral, es decir; es el cliente quien decide otorgarla al trabajador.

3.7 La justificación de la propina en el Sistema Jurídico Mexicano

Las interrogantes establecidas al final del apartado acerca del origen cultural de la propina son solo un parámetro para poder entender tres aspectos importantes dentro del tema que causa demasiada polémica en un ambiente laboral y social: origen, desarrollo o evolución y consecuencias. Pues se debe hacer énfasis que las propinas juegan un papel económico muy importante en la vida de los trabajadores de restaurantes, bares y establecimientos análogos, y así mismo que las propinas se consideran más como una prestación que

otorga el patrón o la empresa que como un complemento al salario proveniente de un tercero.

Las propinas o el complemento al salario están en juego, así como la estabilidad económica de muchas familias que trabajan en bares y restaurantes. principalmente. Pues el motivo que está ligado a las propinas es el de servicio que se brinda como trabajador y el servicio que se recibe como comensal o huésped, dependiendo del establecimiento. Pareciera ser que en este último punto y basado en experiencias dentro de los hoteles, al menos en México, no es tan común el otorgamiento de una propina, ya que independiente a que no se tenga en cuenta como obligatoria, no se considera la situación real de los trabajadores en hoteles. además, solo se piensa como una costumbre a modo de gratificación.

En el ámbito de los bares y restaurantes, el tema de servicio es un aspecto en el que se tiene que realizar una revalorización debido a su carácter subjetivo, ya que si bien es cierto es a consideración de cada cliente. Sin embargo, si el cliente decide dejar solo el 10 del total de la cuenta, los trabajadores quedan en estado de indefensión, ya que estos últimos terminan siendo los más afectados por aquella disposición de carácter laboral en la que los restaurantes y bares son los principales causantes de la inestabilidad laboral, consistente en otorgar a las personas que están en servicio, de manera indirecta, una cantidad proporcional al total de la venta diaria.

Si el cliente considera que la persona por la cual ha sido atendido no merece propina o por cuestiones ajenas no es suficiente el dinero para dejar al

mesero una propina, el mesero sin justificación alguna o sin apoyo alguno, deberá pagar el porcentaje establecido para sus demás compañeros de trabajo, quedando así mismo en un estado de indefensión, ya que al depender económica y laboralmente de las propinas, se ha permitido que esta situación sea regular se vuelva una costumbre con una polémica cada vez mayor entre clientes, camareros, meseros, taberneros, etc.

La estabilidad laboral ya no depende al cien por ciento de la relación entre patrón y trabajador. Hoy en día se ve afectada por la disposición y consideración subjetiva de un tercero en otorgar una cantidad determinada en calidad de agradecimiento por concepto de servicio recibido. Mientras que la estabilidad económica del trabajador también depende de su labor y su habilidad en el tema de servicio al cliente, sino también de múltiples disposiciones laborales emitidas por los patronos o por la misma empresa.

De Buen L. (2013, 384), considera con relación a la propina se ha suscitado una controversia, en el siguiente sentido:

Con respecto a su integración al salario. En primer término, que la ley prohíbe a los patronos reservarse o tener participación en las propinas. En segundo lugar, que las partes podrán fijar convencionalmente, el valor de las propinas, a efectos de integrar el salario, a condición de que sea remunerador, debiendo tener en cuenta la importancia del establecimiento donde se prestan los servicios.

La primera disposición tiene un interés muy especial ya que la proliferación de las tarjetas de crédito y la consecuente inclusión de la propina en los pagarés que suscriben los usuarios pone irremediabilmente en manos

del patrón el valor de las propinas. La segunda disposición pone en desventaja al trabajador, la necesidad del trabajo lo llevan a aceptar consideraciones que contraponen sus derechos.

En síntesis la idea central del tema de investigación, tal como se ha explorado en esta sección, puede resumirse de la siguiente forma, las propinas tienen una justificación jurídica, la cual consiste en considerar a la propina como un complemento al salario y de esa razón se desprende el motivo económico, que estriba en obtener un mayor ingreso, también deriva de la fundamentación jurídica, la excusa laboral, sustentada en que la cantidad percibida por tal concepto debe ser repartida en mayor o menor cantidad con aquellas personas que proporcionan un servicio de manera indirecta, pero también se puede entender que el argumento laboral de la propina radica en la explicación cultural, pues como se vio en el apartado anterior la propina era motivo de un mejor trato cuando algún huésped o comensal acudía al mismo establecimiento con posterioridad, finalmente no podemos hablar de una lógica social, ya que debido al carácter de “no obligatorio” que le otorga la ley, no puede ser exigible ante quienes deberían entregar la propina, sin embargo el aspecto cultural y social de la propina, está relacionado entre sí, de tal modo que si en algunos establecimientos se considera costumbre el otorgamiento de la propina, la propia gente que acuda a otros establecimientos a consumir alimentos y bebidas, y que normalmente entregue una cantidad adicional a la cuenta por concepto de propina, continuara con su deseo de recompensar a la persona que le ha brindado un servicio directo; en ese sentido; esa costumbre podrá ser igualada por otras personas, hasta el momento en que todas las personas que acuden a un establecimiento de alimentos y bebidas, ya consideren que el otorgamiento de una propina como una costumbre.

3.8 La prestación alimenticia

La prestación alimenticia, un principio fundamental en el contexto del Derecho del Trabajo, se vincula a las obligaciones de un empleador con sus empleados, asegurando condiciones adecuadas para su bienestar con relación a la alimentación. Este aspecto destaca la importancia de garantizar un entorno que no solo respete los derechos laborales, sino también el bienestar integral de los trabajadores, reconociendo la conexión entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los empleados. Considerar esta prestación en el ámbito laboral implica la comprensión de sus implicaciones jurídicas, éticas y sociales en la relación de trabajo, al respecto Néstor de Buen opina lo siguiente:

La ley no impone a los patrones la obligación de dar alimentos a sus trabajadores. Solo consigna que la alimentación que se proporcione sea sana, abundante y nutritiva. En realidad, constituye una costumbre, en aquellos establecimientos donde se sirven alimentos, que los trabajadores los reciben del patrón. La norma legal solo viene a precisar la forma de la prestación, pero no impone obligación alguna. (De Buen L. , 2013).

Sin embargo, no debe considerarse como una prestación, sino como una obligación para aquellos establecimientos en los que no se permite la salida del trabajador debido a la naturaleza de sus labores, la ubicación del establecimiento o el horario. Por ejemplo: en un restaurante el flujo de gente es constante. Dada tal situación, el trabajador está imposibilitado para poder salir y dejar a un lado sus labores.

CAPÍTULO CUARTO

EL TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS SEMEJANTES CON RELACIÓN A LA PROPINA

El crecimiento de las ciudades, el desarrollo y aumento del turismo, así como el crecimiento de la competencia económica, han provocado el incremento de un negocio o establecimiento, lo cual a su vez ha producido el aumento exorbitante del número de trabajadores ocupados en la industria hotelera, gastronómica y tabernera o cantinera en específico.

Este apartado se refiere a las propinas que reciben los trabajadores, señalando que estas son parte del salario del trabajador. Sin embargo, se considera que la propina no tiene la misma naturaleza del salario, puesto que la propina, además de tener el carácter de opcional, no es una cuota fija, ya sea en relación con el porcentaje o con relación al monto de la cuenta.

En comparación, se establece que el salario no solo es la cuota fija que el patrón le entrega al trabajador por su labor diaria, sino también comprende las gratificaciones, percepciones y cualquiera otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. Y la propina es la suma de dinero que recibe el trabajador de los clientes en una negociación, es decir, interviene una tercera persona que es el cliente, que ninguna relación tiene con el patrono que es quien paga el salario. (Pérez Chávez & Fol Olguin, 2018, págs. 471-479)

Hay que distinguir entonces entre salario y propina, pues el primero es una contraprestación del servicio prestado al patrono por virtud de un contrato de trabajo,

y la propina es la cantidad que recibe el trabajador de una tercera persona, que es el cliente de la negociación, que recibe los servicios personales del trabajador, independientemente del precio que paga por las mercancías, productos o servicios adquiridos, y que lo hace para testimoniar su satisfacción por el trato recibido. O sea que el salario y la propina son de naturaleza jurídica distinta y no deben involucrarse en un mismo concepto.

Respecto a lo anterior en el Manual de Aplicación y Casos Prácticos de Seguridad Social (Pérez Chávez & Fol Olguin, 2018), se destaca lo mencionado por los autores lo siguiente:

“Sin embargo la realidad en la industria objeto de nuestro estudio da cuenta de que al considerarse como parte del salario y en algún momento llega a ser un incremento considerable para quien la recibe, el trabajador de la propina por órdenes de quienes fungen como patronos en determinados establecimientos, consideran que el resto del personal se encuentra en desventaja económica, pues dicho de otro modo con el objetivo de equilibrar los salarios de quienes preparan alimentos y bebidas, entre otros, es que se busca que quienes reciban las propinas otorguen de manera obligatoria un determinado monto a su compañeros de trabajo”.

Ahora bien, se dice que la propina es la suma de dinero que recibe el trabajador de los clientes en una negociación, es decir, interviene una tercera persona que es el cliente, que ninguna relación tiene con el patrono. Pero resulta que el cliente lo es del patrono y no del trabajador, lo que implica, por lo menos, que la propina es una suma de dinero que paga el cliente de un patrono en ocasión de una operación de adquisición o consumición de mercancías recepción que cuenta con la aceptación del patrono.

Analizando y teniendo en consideración la doctrina extranjera y las condiciones reales de trabajo en México, así como la fuente de los ingresos que percibe el asalariado por el desarrollo de sus funciones que presta a la empresa hotelera, gastronómica o tabernera. y se llega a la conclusión que al menos en los últimos cuarenta años se había operado con la idea en relación con la propina como un elemento ajeno de la relación de trabajo a la tesis de la propina como parte del salario.

La propina se entrega por los clientes a los meseros, taberneros, camareros, etc. en virtud de una costumbre obligatoria, pero ahora se considera que es una costumbre jurídica y cuestión de cultura. consecuentemente, es una norma de derecho vigente. Sin embargo, esta costumbre se ve afectada por diversas sanciones sociales como el desprecio y aun la facultad jurídica de prohibir al cliente ingresar en el establecimiento, potestad a la que se le conoce con el nombre de derecho de reserva de admisión. Por otra parte, considerando que es uno de los argumentos fundamentales sobre el que abordaremos, la fijación convencional de la retribución que paga directamente el patrono toma en consideración, esto es, como punto de partida, ese otro ingreso del trabajador. Con base en esas meditaciones se puede afirmar la tesis de que la propina debe ser considerada parte del salario en los casos de indemnizaciones, así como en relación con las prestaciones que deben pagarse a los trabajadores.

Los sistemas de la propina individual y colectiva en los hoteles, restaurantes, cafés, bares, entre otros establecimientos análogos, tanto en México como a nivel internacional, son únicamente sistemas de recolección respecto de la misma propina, no obstante, esta posee un sentido individual. Cada uno de los clientes al pagar la consumición, entrega a la persona que le presto el servicio una cantidad variable de acuerdo con la mayor o menor afinidad, pero que la costumbre ha fijado en una

cantidad no menor de un diez por ciento del importe de la cuenta, una propina que corresponde legítimamente al prestador del servicio.

A diferencia de nuestro sistema de propina individual, la mayoría de los países europeos ha adoptado un sistema nuevo que nominan sistema de la propina colectivo. Los sindicatos sostuvieron que el sistema de la propina individual era injusto porque los clientes no siempre entran en contacto con todas y cada una de las personas que prestan el servicio, las cuales consecuentemente, no reciben propinas, por lo que para evitar esa desigualdad debía fijarse por la ley un porcentaje sobre las consumiciones un diez o un quince por ciento, suma que se repartiría entre todos los trabajadores según las categorías y la importancia de los servicios.

La peculiaridad del sistema de la propina colectiva consiste en que la costumbre de la propina individual se ha impuesto una vez más, pues los clientes continúan entregando a los meseros, botones o ascensorista que les sirven directamente una propina individual. Esto significa que el cliente hace una doble aportación, una para el fondo colectivo y otra individual para cada trabajador.

La Ley Federal del Trabajo propone una posible solución que puede ser aplicable a cualquiera de ambos sistemas sobre los cuales gira el tema de la propina. Los días de descanso y los periodos de vacaciones se retribuían con el salario integrado con las prestaciones como: propinas, prima dominical y prima vacacional. Los trabajadores separados sin causa justificada y los que se separan por causa justa recibirían una indemnización acorde con sus ingresos reales. Lo mismo ocurriría con las indemnizaciones por riesgos de trabajo y con las pensiones del Seguro Social, y la prima de antigüedad alcanzaría con el tiempo un monto decoroso.

La cuantificación de las propinas no resulta fácil, porque su monto aumenta o disminuye en función de la categoría de los establecimientos, de la mayor o menor afluencia de clientes, de su grado de generosidad y de los conocimientos, preparación y destreza del personal, sin embargo respecto a este último punto de manera general se puede decir que ya no es de considerarse por parte del patrón las condiciones en que la propina sea recibida, dicho de otro modo para el patrón hoy solo importan dos situaciones, la primera es que el trabajador entregue el porcentaje establecido del monto total de su venta diaria, para que pueda ser entregado al demás personal que no tiene acceso a las propinas de manera directa y en segundo término que el cliente, que entrega la propina en ningún momento se vea obligado bajo ninguna circunstancia a entregarla, sin embargo nos encontramos con un conflicto de intereses, pues en ocasiones como bien se dijo al principio de este párrafo, depende de ciertos factores que en un aproximado del setenta por ciento nunca dependen del personal que atiende a los comensales o huéspedes según sea el caso del establecimiento.

Hoy en día existe una diferencia muy trascendente en este ámbito, pues es preferible cambiar de personal constantemente en vez de brindar al personal una estabilidad laboral y económica, y así mismo, es preferible conservar clientes antes que perderlos. Y es válido este último punto, pues es evidente que la existencia y permanencia de determinados establecimientos se debe en gran parte a la gente que acude a ellos en busca de un servicio. Sin embargo, es de considerarse que el sistema relacionado al servicio no depende únicamente del personal que atiende, es en conjunto con el resto del personal. Por otro lado, también es de considerarse que en muchas ocasiones la capacidad de un establecimiento rebasa la capacidad del personal con el que cuenta cada empresa hotel, bar o restaurante.

Es de suma importancia considerar en realizar un ajuste a los salarios mínimos y a las condiciones generales de trabajo, pues es necesario que ambos aspectos mejoren para que se pueda alcanzar la estabilidad económica y laboral de los trabajadores de la propina. Lo que se supone ya estaba regulado por la Ley Federal del Trabajo, ha dado pauta a la serie de situaciones que de manera inconveniente se han presentado y que se han pronunciado con mayor fuerza al menos en los últimos veinte años, sin considerar que no solo se afecta a los trabajadores, pues también a clientes o comensales y por tal motivo también hay una influencia desfavorable tanto para los patrones y dueños como para el establecimiento en sí.

Es importante también considerar que en los establecimientos análogos donde comúnmente no se considera la percepción de propinas, la práctica de esta costumbre no se presente y mucho menos que se normalice.

4.1 El Carácter Social de la propina

El cliente debe ahora separar su evaluación sobre la calidad de los productos que consume en el local de la calidad del servicio propiamente tal, retribuyéndolo en consecuencia con dicha evaluación. Por el contrario, al ser la propina un beneficio obligatorio, no tenía sentido separar esta evaluación, puesto que para el cliente significaba una carga más, independientemente de si era bien o mal atendido.

El carácter social de la propina se remonta, como ya se ha mencionado, a una cuestión de cultura, sin considerar si es correcto o no, sin considerar si es viable dejar una cantidad extraordinaria a otra persona por el servicio recibido. Haciendo hincapié que el tema de servicio es una cuestión subjetiva que hay que erradicar, reconsiderar y reformular, pues se atiende a cuestiones personales propias del huésped, cuestiones

de cómo se percibe la atención recibida y si el dinero que tiene en ese momento es suficiente para pagar su consumo y una cantidad adicional.

Hoy en día, es muy común que todo el personal que brinda un servicio directo reciba al menos el 10% de propina, también es muy común que, en restaurantes, bares, y cantinas; los meseros otorguen un porcentaje a las áreas que no ofrecen un servicio directo, pero que si son parte del servicio de un establecimiento. En este tema en específico, teniendo en consideración múltiples comentarios y testimonios; es primordial que se establezca que mucha gente que recibe un servicio; puede estar o no de acuerdo en que se deje una cantidad adicional a la cuenta, existen quienes simplemente no la consideran en sus gastos cuando acuden a un restaurante, bar o cantina; algunas otras personas dejan más de lo establecido por la ley; es decir el 15 o 20 por ciento sobre el total de la cuenta. A algunas otras personas no les gusta que se les haga una sugerencia sobre la cantidad adicional; y sobre este mismo punto hay quienes no tienen inconveniente en que se les haga mención sobre esto e incluso se les considere ya en el total de la cuenta, pero no debemos perder de vista que la generalidad día a día sobre el tema de las propinas es que el 50 por ciento de la gente que acude a un establecimiento de alimentos y bebidas solo otorga el 10% de propina sobre el total de la cuenta; el 50% restante corresponde a las diferentes posibilidades ya antes mencionadas, representando así una ventaja o desventaja para el trabajador que da el servicio de manera directa.

4.2 El carácter económico de la propina

En la sociedad mexicana se encuentra muy arraigada la costumbre de otorgar (pagar) una propina por un servicio, especialmente en un restaurante. Aunque es una práctica mundial, los montos van variando de acuerdo con el grupo social. Por ejemplo, en varios países de Europa la propina carece de importancia. sin embargo, la costumbre no carece de presencia. se acostumbra dar sólo una moneda que varía su

valor por un buen servicio y en general los clientes no tienen esta práctica. En México se podría afirmar que los comensales esperan conferir entre un 10 y un 15 por ciento sobre el monto total de la cuenta. Esta costumbre tiene efectos sobre una economía nacional que se mueve fuertemente sobre la informalidad, en donde la mayoría busca ahorrar o evitar impuestos, lo cual induce a pensar que se es muy inteligente.

El carácter económico de la propina corresponde simplemente al poder adquisitivo que representa para el trabajador. Siendo de esta manera que el trabajador pueda solventar sus necesidades básicas, así como aquellas necesidades que surjan en segundo término y del mismo modo con respecto de su familia.

Pues si bien es cierto el salario debe ser remunerador, respecto de las propinas, se puede inferir que el comensal y el patrón no están cumpliendo en su totalidad con este aspecto, ya que para el comensal la propina es una cantidad económica de carácter voluntario y para el patrón, considerando que es un complemento al salario, toma la decisión de otorgarle un porcentaje determinado a las demás áreas que son parte de un servicio. Por lo antes mencionado, es de este modo que el trabajador es quien queda en un estado de indefensión ante el patrón y del mismo modo ante el comensal con respecto de las propinas.

Hoy en día en algunos restaurantes la propina ha dado un giro y se le ha denominado cargo por servicio y se aplica con el objetivo de incitar al cliente a dejar la propina de manera voluntaria, realizando la sugerencia de la cantidad deseada. De tal manera, la propina comienza a adquirir el carácter de obligatoria, pues cada vez es más frecuente que el cliente se sienta obligado a otorgar una cantidad adicional a la cuenta. Sin embargo, es frecuente también que el trabajador al final, con el objetivo de

obtener una ganancia mayor, pida otra propina con el argumento que el cargo por servicio no corresponde al mesero, si no a los demás trabajadores de las diferentes áreas, representando así un doble gasto para el consumidor.

4.3 El carácter jurídico de la propina

Tiene un carácter principalmente social y se considera que no suele tener carácter jurídico en el sentido de ser opcional. No obstante, es importante retomar la idea que el salario y las propinas son conceptos distintos, pero que a su vez, para efectos del salario se complementan.

Con el objetivo de comprender más el aspecto jurídico de la propina, se realiza una cita de obra titulada *Efectos de la propina en la socio-economía y en el ser humano* (Varela Juárez , Cuevas Contreras, & Salmerón Manzanarez, 2015), quien expresa lo siguiente:

Resulta contradictorio, porque si las propinas no son pagadas por los patrones ¿cómo puede formar parte del salario de los trabajadores?; además el dejar en manos del cliente la responsabilidad de complementar el salario del trabajador del establecimiento donde ha comido o se hospedó, ante esta situación, se enmarcan problemas de diversas índoles, como se distinguirán más adelante. (pág.4).

Respecto del carácter jurídico de las propinas, al estar reconocidas por la Ley Federal del Trabajo, es ahí donde está su naturaleza jurídica, tanto en su carácter esencial de propinas como su carácter normativo para recibirlas y del mismo modo su perspectiva legítima por parte del trabajador, tanto para recibirlas como para poder hacer del conocimiento del cliente que dentro del ticket de venta o en la cuenta no está

incluida la misma, Considerando que de acuerdo con lo que establece la Procuraduría Federal del Consumidor, no son exigibles, por lo que es aquí donde surge la interrogante sobre la exigibilidad del patrón hacia el trabajador y este último hacia con el cliente, dicho lo anterior; es bien sabido que dentro de bares, restaurantes y cantinas principalmente, a los trabajadores se les exige un porcentaje para los demás trabajadores. Luego entonces ¿Cuál debe de ser el reconocimiento que se le debe otorgar a las propinas con respecto al salario? ¿realmente pertenecen solo a quien brinda un servicio si no de manera particular, pero sí de manera directa? ¿Cuál es el alcance jurídico de las propinas con respecto al salario del trabajador?

En relación a la primera pregunta, debe de tener el mismo reconocimiento que se le ha otorgado en la Ley Federal del Trabajo, pues de lo contrario tampoco serian consideradas como un aspecto cultural en relación al buen o mal servicio brindado en un establecimiento, con carácter de trabajo especial, dicho de otro modo si están reconocidas como complemento al salario de los trabajadores, debe respetarse tal disposición, del mismo modo que se debe reconocer que los patrones se deben reservar el derecho de participación en ellas, pues es aquí donde en la práctica existe una antinomia del derecho ya que los gerentes en su carácter de trabajadores de confianza, si bien es cierto su categoría es mayor a la del resto, ellos si tienen una participación en ellas con respecto a su salario, funciones, puesto desempeñado y respecto de la venta total diaria o según sea el caso. Respecto si las propinas pertenecen solo al trabajador, tema que ya se ha abordado en páginas anteriores, solo cabe destacar que, si para el cliente la propina no es exigible, para el trabajador tampoco debería serlo, puesto que es el trabajador quien presenta una desventaja no solo económica y laboral, si no respecto del patrón y del cliente en cuestión.

Finalmente y respecto de la tercer interrogante, el alcance jurídico de las propinas con respecto del salario, únicamente debe ser dentro de su carácter económico, puesto que como se ha dicho con anterioridad representa un poder adquisitivo para el trabajador, considerando esto último en el momento que las propinas no sean exigibles para el trabajador, dicho de otro modo si fueran exigibles, el alcance jurídico, debería proveer sanciones en cuanto a su exigibilidad, esto último corresponde a una tarea de carácter normativo principalmente y por ende también coercitivo, dando pauta a que en caso de que una situación sea irregular por parte del patrón o del trabajador, existan consecuencias jurídico-laborales para ambos, según sea el caso, y al excluir al cliente o comensal de dicha exigibilidad, solo da pauta para reconocer que es el cliente quien si bien es cierto paga una cantidad en relación a la cuenta, la propina en ese momento pierde su carácter de exigible, situación que ha perdurado durante muchos años, pero que como bien se ha dicho al principio de este apartado en la práctica es una situación diferente. (Varela Juárez, Cuevas Contreras, & Salmerón Manzanarez, 2015). Ante la falta de voluntad de las partes (gobierno, patronos y trabajadores) para terminar con esta práctica, se requiere una reflexión profunda sobre los efectos y daños que produce a los actores, el no incluir la propina. (pág. 4), lo que implicaría en su momento voltear a ver el dialogo social en las relaciones de trabajo reguladas en los trabajos especiales, sin embargo al no ser tema central de este trabajo de investigación pudiese abordarse en un trabajo diverso.

Dentro del carácter jurídico de la propina, se debe también considerar lo que para la materia fiscal importa en cuanto a las aportaciones según las percepciones de cada individuo. Con dificultad pudiera darse por hecho que una persona física o moral tiene la obligación de dar a la autoridad correspondiente una cierta cantidad por el concepto de impuestos, cuando esta misma cantidad en cuestión es incierta, debido a la condición de no obligatoria que se presenta en la Ley de Protección al Consumidor y en la misma Ley Federal del Trabajo.

La propina, al no ser obligatoria para los comensales, se sobre entiende que tampoco lo debería ser en ninguna circunstancia para los trabajadores, pues ni para efectos en los que el mismo trabajador tenga que otorgar cierta cantidad al establecimiento con el objetivo de equilibrar el salario, ni para las autoridades fiscales, pues si bien es cierto es una percepción económica voluntaria consecuencia de un servicio. En todo momento para efectos de contribuciones, las propinas no deben ser consideradas para efectos de fiscalización, pero a su vez tampoco estas deberían ser consideradas para efectos de aportaciones ante el servicio médico, pues sería incongruente que se pretenda proteger al trabajador y cometer un perjurio al patrón o a la empresa.

Ahora bien, si tal fuera el caso de que las propinas fueran consideradas para tal efecto, si se debiera establecer como obligatorio un porcentaje, pero teniendo en consideración que para efectos de las propinas y en relación a los temas de fiscalización, no pudiera ser considerado el 30 que normalmente se estipula como estímulo fiscal. Dadas las circunstancias dentro de bares y restaurantes en donde las propinas resultan ser parte del salario de los trabajadores, se debe considerar que los empleadores optarían por tener cierta participación dentro de ellas, es decir, el empleador designaría una cantidad para el resto de los trabajadores y sobre esa cantidad también se tendría que realizar las aportaciones pertinentes al Estado.

Para efectos ilustrativos de la situación jurídica a la que se enfrentan los trabajadores y también con el objetivo de abordar otro aspecto jurídico en el que se puede entender el tema de las propinas, se menciona la Jurisprudencia de la Segunda Sala, Undécima época, misma que vierte su contenido en el siguiente sentido:

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Registro digital: 2025185

Instancia: Segunda Sala

Undécima Época

Materias(s): Laboral

Tesis: 2a./J. 34/2022 (11a.)

Fuente: Semanario Judicial de la Federación.

Tipo: Jurisprudencia

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.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes analizaron el mismo supuesto jurídico, específicamente, a quién corresponde la carga de la prueba sobre el monto al que ascienden las propinas que percibía el trabajador involucrado en un procedimiento laboral de orden jurisdiccional. Así, mientras un órgano colegiado manifestó que dicha carga probatoria corresponde al patrón, el otro manifestó expresamente que tal carga no le corresponde a la parte patronal, y que debe ser la autoridad jurisdiccional laboral la que deba proceder al estudio de la propina reclamada en función de las características del caso.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que, por regla general, la carga probatoria relacionada con el monto al que asciende la percepción por concepto de propinas corresponde al patrón, considerando que éstas forman parte del salario y cualquier controversia vinculada con tal elemento de la relación laboral define que dicha carga corresponde a esa parte procesal.

Justificación: Con el objetivo de garantizar la igualdad procesal, la búsqueda de la verdad, la protección de la actividad laboral y la vida digna de los trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, se determina que corresponde a la parte patronal, por regla general, la carga probatoria cuando exista controversia sobre el monto que perciben

tales empleados por concepto de propinas, cuya percepción tiene un carácter fundamental en el establecimiento de este tipo de relaciones laborales. Esto es así, porque tal ingreso forma parte del salario en términos de lo previsto en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, de modo que constituye un elemento esencial de la relación laboral respecto del cual corresponde tal carga al patrón en términos de la fracción XII del artículo 784 del mismo ordenamiento. A tal conclusión formal se suma un análisis de orden práctico que permite advertir que en una proporción importante de las negociaciones asociadas al pago voluntario de propina, el patrón dispone de prueba directa a través del registro contable derivado de los pagos que se realizan mediante el sistema bancario, y que para el resto de casos en los cuales no se tenga pleno registro, el patrón dispone de toda la información asociada a las características de la negociación, datos a partir de los cuales puede inferirse el monto promedio por el mencionado concepto. Asimismo, reconociendo la problemática de orden práctico, asociada al hecho de que las propinas no son manejadas por la parte patronal, además de las pruebas directas e indirectas que puede aportar, esta parte procesal también dispone de todos los medios de prueba previstos en la legislación laboral a través de los cuales aporta elementos para la toma de decisión. Finalmente, se reconoce que pueden existir casos en la vida cotidiana que escapen a la posibilidad de tener conocimiento directo o indirecto de los montos promedio que el trabajador percibía por concepto de propina, supuestos respecto de los cuales (y una vez que se ha descartado la imposibilidad de aportar medios de convicción conforme a las pautas anteriores), la autoridad jurisdiccional laboral, en términos del artículo 841 de la citada ley, se encuentra obligada a apreciar los hechos en conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos respecto de estimación de pruebas, para determinar la credibilidad del monto promedio demandado por la parte trabajadora

SEGUNDA SALA.

Tesis y criterio contendientes:

El Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito, al resolver el amparo directo 107/96, el cual dio origen a la tesis aislada XXI.1o.42 L, de rubro: "PROPINAS, MONTO DE LAS, CUANDO SE CONTROVIERTE, LA CARGA DE LA PRUEBA NO LE CORRESPONDE AL PATRÓN.", publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IV, octubre de 1996, página 590, con número de registro digital: 201228.

La jurisprudencia citada versa sobre la carga de la prueba con relación al monto de las propinas, en la primera parte la carga de la prueba se le atribuye al patrón, lo que en la actualidad beneficia en gran medida al trabajador, debido a que es el mismo patrón que ha decidido no reservarse el derecho de participación sobre las propinas. En segundo término, se tiene que el Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito, no le atribuye la carga de la prueba al patrón; pero cabe aclarar que tampoco revierte la carga de la prueba; más bien le atribuye la potestad a la autoridad jurisdiccional, situación que a título personal no trasciende en gran medida en el proceso jurisdiccional entre las partes, sin embargo, el aspecto subjetivo hace presencia de sí mismo al momento de emitir la sentencia o laudo a que haya lugar.

Dicho de otro modo, la tesis que establece la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, al ser mayor el beneficio que ofrece, es la que debe ser considerada para aquellos procesos de carácter laboral en los que haya controversia sobre el tema de las propinas o en los que exista controversia respecto del salario siempre y cuando estas existan, además de compensaciones, gratificaciones o bonos, mismos aspectos que integran al salario.

Considerando que el empleador no debe ni puede tener participación con respecto de las propinas, se debe entender que el responsable sobre las aportaciones fiscales debe ser el mismo patrón y el trabajador debe ser responsable sobre sus aportaciones de seguridad social, esto con el fin de que el trabajador tenga un mayor control sobre sus ingresos. Sin embargo, al empleador se le debe considerar que no se debe perjudicar mientras no tenga participación en las propinas respecto de los trabajadores que las reciben en primer término.

4.4 La propina como prestación

En este punto es pertinente comenzar por establecer el concepto de prestación, a lo que se puede decir de manera concreta y muy particular que: La prestación es una cantidad económica o en especie con la que se complementa el salario diario, por lo que en este sentido se puede decir que el aguinaldo, la prima vacacional, en su carácter de cantidades económicas adicionales, son prestaciones. Del mismo modo, vales para combustible o productos de primera necesidad, en su calidad de ser complementos al salario en especie, también son prestaciones.

En ese sentido, Varela Juárez en conjunto con los demás autores (2015), afirman algo que se puede incluir como una característica del Derecho del Trabajo respecto de los Trabajos Especiales

La propina, es la intrusa del Derecho del Trabajo, o al menos una práctica que ubica en los confines del campo laboral, no se compadece con las notas que tipifican al Derecho del Trabajo. En el mismo documento alude que la propina en su origen y por su índole se trata de una acción ajena a la relación o contrato de trabajo, una acción que nace al calor de la generosidad del que la otorga, sin la previa existencia de vínculo jurídico alguno entre el que la da y el que la recibe. No se ocasiona por la acción directa del empleador o del trabajador, sino por el gesto de un tercer personaje el consumidor, usuario o cliente que en principio no tiene interés alguno en afectar las condiciones de trabajo del empleado, ni el margen de ganancias del empleador. (pág.5).

La propina no debe ser considerada como prestación, ya que no es una cantidad que sea otorgada por el patrón propiamente. el establecimiento o patrón solo son un vínculo que va más allá de la relación laboral. Si la propina fuera entregada de manera

directa al patrón o al establecimiento, existiría una serie de irregularidades meramente económicas, pues en ningún momento sería del conocimiento certero del trabajador la cantidad real con relación a las propinas recibidas.

En algunos establecimientos la propina está incluida dentro del precio de los productos a consumir, esto sin previo conocimiento del cliente y más aun sin su conocimiento, situación que dado lo establecido por autoridades respecto a la materia, es una irregularidad. Sin embargo, debe no solo considerarse de este modo, se debe examinar que esto representa una ventaja indiscutible para el trabajador, pues el porcentaje que ha de entregar al final de su jornada laboral ha sido cubierto por el cliente, sino en su totalidad, si en una parte proporcional, lo cual representa también una situación justa, pues el trabajador en ese momento ya no está obligado al cien por ciento a entregar una cierta cantidad que afecte su poder adquisitivo por cuestiones de carácter subjetivo ajenas al trabajador y más aún sobre la posibilidad económica o la disposición del cliente a entregar una cantidad de dinero adicional a la cuenta.

Respecto de esto último, podríamos establecer jurídicamente que la propina sigue sin ser considerada como una prestación porque no pertenece propiamente a los ingresos del patrón. Sin embargo, ya se puede establecer de algún modo que si pueden adquirir ese carácter porque es el patrón quien otorga las propinas. Pues es bien sabido que el patrón busca no tener un menoscabo en sus ingresos de manera habitual, lo que representa una estabilidad económica tanto para el patrón como para el trabajador, sin embargo, es ahora el cliente quien se ve afectado en su patrimonio con respecto al carácter económico de este.

4.5 La propina como complemento al salario mínimo diario

En algunos lugares, la propina puede considerarse como un complemento al salario mínimo, especialmente en industrias donde es común recibir gratificaciones como restaurantes, hoteles y servicios relacionados. En algunos casos, los empleadores pueden considerar a las propinas como parte del salario total de un empleado, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos legales. Sin embargo, es importante destacar dos cuestiones muy importantes. La primera es que existen diferencias en la legislación y en cómo se gestionan las propinas, y la segunda es que las leyes y regulaciones sobre propinas pueden variar significativamente según la jurisdicción.

¿De qué manera influye la propina en la suficiencia retributiva que debe tener el salario? Se trata de un ingreso sujeto a muchas contingencias: la cantidad de clientes, la capacidad económica y la posición social, la importancia del servicio, las horas de trabajo, las exigencias de vestimenta, entre muchos otros aspectos.

Ahora bien, retomando el punto de que el salario debe ser remunerador, las propinas en la mayoría de los casos sí cumplen con esa característica. Pues el salario mínimo hasta apenas hace unos años ha tenido un incremento considerable. Siendo así que le permite al individuo tener una capacidad económica con la que pueda solventar sus necesidades básicas de manera efectiva.

La propina no debe ser considerada solo como un complemento al salario mínimo, pues de algún modo pierde importancia, en cambio debe ser considerada

como en la ley se establece que forma parte del salario. Se le debe dar la importancia necesaria con respecto del salario para que la propina, en relación y a efectos de indemnizaciones y prestaciones, pueda también ser considerada.

4.6 La propina en comparación con otros países

La costumbre de dar propina y la cantidad apropiada varía entre países. Por tal motivo es importante conocer sobre lo que es apropiado en determinado territorio. En contraposición, también es importante considerar que hay países en los que la propina, además de ser un rasgo cultural, es una obligación. En consecuencia, para quienes ejerce las dos características antes mencionadas, al visitar otro país, existe la tendencia a que el cliente otorgue de manera libre una cantidad mínima por concepto de propina, el equivalente al 20 por ciento, misma cantidad que en algunos casos puede igualar la cantidad total de la cuenta. El tema relacionado con las propinas siempre son un tema controversial, pero es necesario hacer una comparativa con respecto a los demás países donde Independiente de su exigibilidad, pues no se debe perder de vista que la propina es única. No hay diferentes tipos de propinas, pero también puede existir algunas diferencias.

Tabla 1

**TABLA COMPARATIVA SOBRE LOS PORCENTAJE DE PROPINA EN OTROS
PAÍSES**

PAÍS	CARÁCTER DE LA PROPINA	PORCENTAJE
ESPAÑA	VOLUNTARIA (CULTURA)	N/A
CHILE MEXICO VENEZUELA	VOLUNTARIA	10% - 15%
BRASIL ARGENTINA	CARGO INCLUIDO	15% -20%
CANADÁ ESTADOS UNIDOS	OBLIGATORIO	15% -20%
CUBA FRANCIA ALEMANIA PAISES BAJOS	CARGO OBLIGATORIO, INCLUIDO EN LA CUENTA	10%
INGLATERRA	VOLUNTARIA	10%-15%
COREA DEL SUR JAPÓN CHINA	DEJAR PROPINA SE CONSIDERA UN ASPECTO DE MALA EDUCACIÓN	N/A
SINGAPUR	PROHIBIDO DEJAR	N/A
INDIA	OPCIONAL (CARGO A LA CUENTA)	15%
ABU DHABI	COSTUMBRE, CULTURA	16%
EGIPTO	INCLUIDO CARGO POR SERVICIO	5%-10%

*Los datos de la tabla son obtenidos de un documento en pdf. *"Propina entre dádiva o beneficio: factores determinantes en su contexto fronterizo"*

**N/A: No aplica porcentaje mínimo establecido de propina.

La relación de trabajo en México respecto de las propinas está establecida también en la Ley Federal del Trabajo y se dispone que el trabajador tiene la obligación en todo momento de atender al cliente o huésped de manera rápida, cordialmente, entre otras características propias del servicio, lo cual da pauta para establecer que el trabajador con el objetivo de obtener una propina, siendo este su objetivo principal, en ningún momento optaría por ser un trabajador descortés, lento, grosero, entre otras características que no son propias de un buen servicio. Luego entonces, ¿en qué falla

el sistema con respecto a la obtención de las propinas? ¿se debe responsabilizar al trabajador de la obtención de la propina independientemente de su cantidad? Dicho de otro modo, esto también representa una desventaja para el trabajador, situación que día a día se presenta en los diferentes establecimientos de México.

Por otro lado, también es necesario reconocer que hay zonas del país en las que las propinas, sin tener tema de controversia y sin ser exigibles, los clientes tienen ya la costumbre de dejar esa cantidad adicional. Considerando que son regiones en las que el turismo es la actividad económica de determinado sector y por ende, el crecimiento económico con relación a las propinas es mayor o por lo menos mayor equilibrado.

La propina, por tanto, debe ser ganada porque el trato de un capitán o un mesero con mal humor o inepto estropea el mejor de los platillos, arruinando así también el ambiente grato y amable que los comensales buscan de este tipo de establecimientos. Pero a manera de contraparte, el no otorgar propina puede ser visto como un abuso por parte del comensal, debido a que aunque los meseros ofrecen su amabilidad y se esmeran por brindar un buen servicio, para asegurarse una mejor propina, ya que su aspiración es legítima, tienen que luchar en un ramo en donde los dueños de los establecimientos utilizan la propina como un pretexto para pagar sueldos raquíticos a los prestadores.

Es evidente que los salarios tienden a ser bajos, ya que la existencia de las propinas se considera como otra fuente de ingresos, aunque la función de estas es la de ser incentivos, gratificaciones o recompensas vinculadas al buen servicio o la experiencia del cliente. Otros factores que se han analizado en las cuestiones graficas

o pictogramas dentro de las notas o recibos encontraron que era un factor a favor el escribir “gracias” o dibujar caritas felices en las notas o recibos.

Los códigos de América Latina que se ocupan de la propina han seguido dos enfoques distintos: el de la especificación de las actividades donde se aplica la propina y el de referirse a ella de modo general. En la República Dominicana y Ecuador, el Código del Trabajo determina las empresas a las que se aplica la regulación de la propina.

Otros países como Argentina, Guatemala y Perú se refieren a la propina de modo general, sin aludir al sector o sectores en que su práctica se halla más generalizada. En Venezuela, tanto el recargo en el servicio como las propinas voluntarias se refieren a los que “por el uso o la costumbre, reciben regularmente propinas”.

En relación con lo anterior y acorde a lo que menciona Córdova Efrén (2011), resalta un punto muy importante a considerar para efectos de determinar la facultad de otorgar una propina

En los Estados Unidos, también hay leyes a nivel federal y estatal que se refieren a la propina, aunque de manera más bien tangencial. La preocupación básica de la Ley de Normas Equitativas de Trabajo es evitar que se use el de la propina para eludir el abono de la integridad del salario mínimo. La legislación estatal aplicable al comercio interestatal difiere en algunos aspectos de la federal. En Arizona el salario mínimo es tres dólares menos para los que reciben propinas. En California, si al combinar el salario y la propina no se alcanza la suma necesaria para el pago mínimo estatal o federal, según sea el caso, el empleador tiene que completar el pago del mínimo correspondiente. (pág.85-95).

En México, la legislación laboral relacionada con las propinas se aborda de manera concreta. En el contexto mexicano, las propinas se consideran parte del ingreso del trabajador y están sujetas a disposiciones claras. Dicho de otro modo, las propinas se integran al salario para asegurar que los empleados reciban una compensación adecuada y cumplan con los requisitos mínimos establecidos por la ley.

4.7. Las consecuencias jurídico-sociales y laborales de la propina en el trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos

Es importante recordar que las implicaciones jurídico-laborales de las propinas pueden variar ampliamente según la ubicación geográfica y la legislación, sin embargo, para el caso que se presenta en México se debe considerar lo siguiente: Las propinas, también conocidas como gratificación o servicios, son pagos adicionales que los clientes dan a los trabajadores en la industria de servicios como restaurantes, bares, hoteles y otros establecimientos similares, en respuesta a la atención recibida. En atención a esto, las consecuencias jurídico-laborales de las propinas pueden variar según la legislación y las prácticas en cada país sobre este tema. A continuación, se presentan algunas consideraciones generales sobre las posibles consecuencias o los distintos escenarios a los que se puede enfrentar un trabajador con relación a la propina.

Como primer punto se tiene a los derechos laborales y a la remuneración, refiriéndose a las propinas, que en muchos lugares no se consideran parte del salario base de los trabajadores, pero pueden ser parte importante de sus ingresos. La legislación laboral puede establecer parámetros sobre cómo deben distribuirse las

propinas entre los empleados y si deben ser reportadas o no como parte del salario. Seguido se tiene a los contratos y a las políticas internas que pueden influir en cómo se manejan las propinas. Algunos lugares pueden establecer cláusulas específicas en los contratos laborales que explican cómo se repartirán las propinas. Posteriormente, se considera que el registro y transparencia de las propinas quedaría a cargo de los empleadores. Siendo esto necesario para garantizar que los trabajadores reciban económicamente lo justo. De manera simultánea queda en juego la protección en favor de las propinas o con el fin de evitar abuso, ya que, en algunos casos, los empleadores pueden abusar de las propinas reteniendo una parte de manera injusta o imponiendo tarifas administrativas excesivas, aun cuando la regulación de estas no está considerada dentro de la legislación mexicana.

Siguiendo con el tema, la consideración de la inclusión de la propina en el salario mínimo, ya que en algunos países las propinas pueden contabilizarse parcialmente hacia el salario mínimo. Lo cual significa que, si un trabajador no gana lo suficiente en propinas para alcanzar el salario mínimo, el patrón podría estar obligado a compensar la diferencia.

Visto lo anterior, daremos cuenta de las consecuencias jurídicas y laborales a las que hay lugar con respecto de las propinas, para ejemplificar lo anteriormente mencionado y para una mayor comprensión propondremos un caso práctico e hipotético que expondrá lo que consideramos pudiese ser aplicable a una determinada situación en el tema que nos ocupa, refiriéndolo de la manera siguiente:

Fernando es un trabajador de un restaurante bar, tiene un salario consistente en el salario mínimo \$248.93 pesos diarios, su pago es quincenal equivalente a

\$3,733.95 pesos, él se desempeña como mesero y tiene un promedio de venta de \$30,000 pesos semanales. Por ejemplo:

Tabla 2

DÍA	VENTA
LUNES	3657.00
MARTES	3408.00
MIERCOLES	4300.00
JUEVES	5400.00
VIERNES	8921.00
SABADO	6210.00
DOMINGO	DIA DE DESCANSO

* La tabla, solo refleja las posibles cantidades de venta que un trabajador de restaurantes o bares puede tener de manera diaria (que no es lejano a una realidad, sin embargo, es hipotético)

Su venta total refleja la cantidad de \$31,896.00 pesos, al momento de entregar la cuenta le hace del conocimiento al cliente que el ticket que le presenta no incluye servicio de la siguiente forma, para ejemplificarlo tomaremos como ejemplo una cantidad de manera hipotética, pues es de considerar que durante su jornada de trabajo, tiene acceso a al menos diez cuentas por día.

- Tu cuenta total es de \$345.00 pesos, nuestro ticket no incluye servicio, si lo consideras, sería un total de \$400.00 pesos.
- El cliente, le dice al trabajador que la propina no es obligatoria, y que solo dejara la cantidad de \$345.00 pesos que es lo que refleja el ticket de venta, que incluso ya no le alcanza para pagar más.

El trabajador considera un 15 por ciento de propina sobre el total de la cuenta y prefiere trabajar con cantidades cerradas, lo cual por ejemplo; respecto a la venta del día lunes el recibió un total de \$548.55, lo cual refleja que obtuvo el 15 por ciento que el sugería en todas sus cuentas, y de manera subsecuente los demás días hasta el día sábado que únicamente logró recolectar la cantidad de \$217.00 pesos, misma cantidad que no le alcanza para solventar el porcentaje que tiene que repartir para sus demás compañeros que es el equivalente al 5 por ciento sobre el total de la venta, siendo esta cantidad la de \$310.50 pesos, pero el gerente le hace del conocimiento que un cliente se quejó ese mismo día de manera verbal en contra de Fernando, haciendo hincapié en que el servicio fue excelente, que no le hizo falta nada durante su estancia pero que no le agrado que el trabajador estableciera la propina junto con la cuenta, por tal motivo el gerente de servicio le hace del conocimiento al trabajador que es necesario prescindir de sus servicios en la empresa, que por favor pague el porcentaje de propinas correspondiente, que tome sus cosas y que pase a firmar su renuncia, lo cual el trabajador acepta en pagar el porcentaje, advirtiéndole que la cantidad no es suficiente para pagar lo que le establece la empresa, pero se niega a firmar la renuncia. Por su parte el gerente en turno hace del conocimiento del trabajador que el monto faltante por pagar respecto de las propinas será cubierto con la parte proporcional al día de trabajo, además de notificarle que su finiquito, solo tendrá lugar cuando el firme su renuncia.

El trabajador dialoga con el encargado del establecimiento y le comunica que la manera en que lo están despidiendo es injusta, ya que él llegó de manera obligada tiempo antes de su hora habitual de entrada, ya que días antes también se presentó la misma situación y que además al momento de su llegada en el sistema le asignaron la venta de varios productos, de los cuales también quedan pendientes algunos por vender, a lo que el gerente para finalizar la conversación le dice al trabajador que así son las cosas en el establecimiento, que pague los productos que están pendientes y

que el resto queda a cargo de su salario por los días trabajados. A continuación, se establecen los posibles escenarios a los que el trabajador se enfrenta a manera de consecuencias respecto de las propinas:

La visión por parte del comensal respecto de que desconoce la situación real sobre las propinas y más aún cuando desconoce la situación laboral del trabajador, acudiendo al amparo de la Ley Federal de Protección al Consumidor, recayendo esta situación en el propio establecimiento, aun cuando no se haya acudido propiamente a realizar una denuncia. Pues el tema termina en cuanto una persona deja de asistir a un establecimiento de alimentos y bebidas por el motivo a que considera que la propina se le pide o exige.

Respecto del trabajador se dan los siguientes supuestos: si este es obligado a vender ciertos productos, es suspendido temporalmente de sus actividades, obligar llegar más temprano o salir después de su hora habitual de trabajo, o incluso a cubrir más de un turno completo de 8 horas a causa de poder obtener una cantidad mínima de propina, esto para el caso de que siga conservando su fuente trabajo.

Ahora bien, si el trabajador es despedido, tiene la posibilidad de iniciar el respectivo proceso para que se le entregue una cantidad de dinero por el tiempo trabajado, exigir el pago de sus prestaciones a las que tenga derecho, y en concreto; ya que el tema de las propinas dentro de la legislación mexicana no está regulado en su totalidad, poder exigir el pago de tales cantidades, respecto de las ventas realizadas con anterioridad.

Bajo estos supuestos, durante el desarrollo de la investigación en el punto que nos ocupa, al trabajador le obligan a pagar una cierta cantidad respecto de sus ventas de manera diaria, misma cantidad que es variable entre un 5% a un 20% hablando de restaurantes, discotecas, bares, tabernas y antros, sin importar su giro comercial, pero si podemos hablar de la zona geográfica en la que se establecen.

De manera más concreta podemos decir que las consecuencias jurídico-laborales y sociales, respecto de lo anterior son las siguientes:

Consecuencias jurídico-laborales

- A. En un principio, el trabajador puede ser sujeto a consideración del gerente o si es la primera ocasión de una falta de esta naturaleza, puede recibir una amonestación de manera verbal o un acta administrativa.
- B. Si el trabajador reincide puede ser acreedor a una multa respecto del porcentaje a pagar de sus propinas, a cumplir con una mayor carga de trabajo o extender su horario de trabajo
- C. Si la situación es reincidente puede ser suspendido de manera temporal o incluso puede ser rescindida la relación de trabajo

En todos los supuestos anteriores, no existe un reglamento interior de trabajo, que así lo determine para su aplicación.

Consecuencias jurídico-sociales

Estas consecuencias indican en el ámbito jurídico social, como lo hemos denominado, porque la aplicación de la norma al consumidor influye de forma directa en las percepciones del trabajador no como un derecho, sino como algo voluntario, pero que si se percibe bajo esa voluntariedad nace un derecho y un beneficio para el trabajador.

Cabe destacar que el tema sobre las propinas ha adquirido una mayor relevancia debido a que las estas tengan un porcentaje del 10 por ciento sobre el total de la venta, el establecimiento no recibe como tal esa cantidad, ya que las propinas en estricto derecho pertenecen al trabajador y no al patrón. Pero como se mencionó al principio del trabajo de investigación, la necesidad o con el objetivo de equilibrar los salarios es que los trabajadores e incluso los patrones de la industria restaurantera han normalizado esta situación. Sin embargo, la parte patronal, no consideran que la situación y el desequilibrio corresponde a algo que ellos mismos han estandarizado y que esa es la causa principal de la situación sobre el desequilibrio de los recursos humanos, a pesar de que tengan conocimiento de tal situación, prefieren conservar las condiciones actuales en las que la industria restaurantera se encuentra, ya que eso también les permite a ellos, en primer lugar, mantener un equilibrio económico en relación a sus ganancias y en segundo lugar, realizar una rotación mayor de recursos humanos al contratar y despedir a los empleados de forma indiscriminada, más aún, sin considerar que el tema de las propinas no es la única razón por la que existe movimiento en los recursos humanos con los que cuenta un establecimiento de alimentos y bebidas al servicio de quienes acuden a su consumo.

Por ello podemos deducir las siguientes consecuencias:

- A. Que el cliente acuda a la Procuraduría Federal del Consumidor, a realizar la denuncia correspondiente, respecto del establecimiento
- B. Que el cliente deje de asistir a un determinado establecimiento por alguna discrepancia con el trabajador, sobre el servicio que le ha sido brindado
- C. Que determinado establecimiento sea conocido por las malas prácticas que se realizan dentro del establecimiento hacia los clientes, y
- D. Que todo esto incida en la disminución de las propinas que en ocasiones la percepción es mayor incluso que del propio salario del trabajador de esta actividad.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La necesidad de que los trabajadores dentro de las empresas y frente al patrón cuenten con certeza y seguridad laboral, ya no es un derecho simplemente que tienen los trabajadores acceso propiamente, sino que debe ser una obligación que debe brindar al propio patrón o la empresa, es una obligación del Estado que ese derecho sea preservado a través de las autoridades de carácter laboral y estar así alineado al concepto de derecho del trabajo, en establecer la tutela de los derechos laborales de los trabajadores independientemente de la naturaleza del trabajo que se realiza.

SEGUNDA: Al derecho laboral, más allá de considerarse como un derecho social, se estima hoy en día como un derecho humano, que si bien es cierto está reconocido por la Constitución, se debe procurar y vigilar que los trabajadores cuenten con un empleo, de manera formal en el que se les respeten las condiciones generales de trabajo en su totalidad, partiendo desde los principios rectores del derecho del trabajo así como en su momento deberán las obligaciones y derechos tanto del patrón como del trabajador respectivamente.

TERCERA: El reconocimiento que se debe hacer con relación a las condiciones generales de trabajo, si bien es cierto la misión de estar estipulado por escrito en el contrato de trabajo, es obligatorio que dichas condiciones deben estar fundadas y motivadas en caso de no ser reconocidas en el propio contrato, con el objetivo de dar mayor validez a la relación de trabajo, pues dichas condiciones no tendrían que ser alteradas en la práctica.

CUARTA: Se debe implementar mayor observancia en la protección al salario por parte de las autoridades laborales, ya que como se mencionó durante la investigación la deficiencia del salario con respecto de las propinas es evidente, y al no tener este beneficio en el salario respecto del trabajador, resultaría de cierto modo ilegal.

QUINTA: Se tiene que reconsiderar el aspecto voluntario de las propinas en bares y restaurantes, además de considerar en que otros establecimientos donde el giro comercial sea similar, puede ser aplicable dicha norma.

SEXTA: El reconocimiento de los trabajos especiales, es un logro social dentro de la legislación mexicana, pero no basta con que se establezca un capítulo de manera general para todos los trabajos especiales, es necesario que se considere una nueva legislación que regule y prevea cualquier situación referente a los trabajos especiales

SÉPTIMA: Es de considerarse también que el trabajo de las autoridades laborales, respecto de los hoteles bares y restaurantes, ha sido nulo, mejorar el aspecto salarial dentro de los trabajos referentes al tema de investigación, no es una opción, debe considerarse también como una necesidad, pudiendo ser a largo plazo debido a que en los últimos años el salario mínimo ha aumentado a casi el doble durante el último sexenio.

OCTAVA: Se debe deslindar al trabajador de la responsabilidad respecto de las propinas, pues los establecimientos deben asumir la misma, dado que es a causa de

estos que el trabajador la pide, exige o sugiere antes, durante el servicio brindado viéndose así reflejado al momento o después de pagar la cuenta.

NOVENA: En ningún momento la propina debe ser considerada como prestación, pero si como complemento ya que deriva de la relación de trabajo, por ello, el carácter jurídico, económico, laboral, y social de la propina debe mantenerse como hasta ahora libre y opcional.

DÉCIMA: Finalmente, se debe tener en consideración los aspectos normativos y culturales de los otros países para que de algún modo se pueda mejorar la situación respecto de las propinas en México, un aspecto de las propinas en diferentes partes del mundo es considerado como voluntaria, a diferencia de pocos países como Estados Unidos donde si es obligatoria; sin embargo, en la mayor parte del mundo es considerada también como un símbolo de cultura.

DÉCIMO PRIMERA: La situación jurídica de los trabajadores de la propina; en específico los que trabajan en bares y restaurantes debe mejorar respecto de lo que perciben, considerándose que la propina debe pertenecer única y exclusivamente a quien se le otorga, con la salvedad de que si es deseo del trabajador repartir parte de sus ganancias, queda a consideración de él y no al patrón, en este sentido, es necesario establecer una regulación clara que proteja los derechos de los trabajadores a manera de que se garantice una distribución justa de las propinas.

DÉCIMO SEGUNDA: La intervención de la inspección del trabajo, será clave para el cumplimiento de esta prerrogativa que se pretende incorporar a la legislación

laboral en el apartado específico al tema que nos ocupa para evitar que el trabajador este en desventaja con respecto al abuso por parte del patrón.

Propuesta de reforma al artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo

La necesidad de establecer una propuesta de reforma y de que esta sea aplicable de acuerdo con su impacto social, así como el beneficio que puede causar en determinado sector social, o a nivel federal, es el punto principal por considerar para proponer la misma.

Las reformas se conciben como una respuesta a la necesidad de corregir aspectos que no se ajustan a la realidad actual. Estas reformas pueden abordar diversos ámbitos, como lo político, económico, social, constitucional, educativo, entre otros; adaptándose a las demandas y desafíos del presente; es decir, cuando se implementa una reforma, es común conservar ciertos elementos del sistema o entidad original que se pretende modificar, mientras que otros son modificados. Además, es posible que algunas reformas busquen restaurar una situación, sistema, institución o norma a su estado original. Las reformas pueden ser tanto cambios parciales como restauraciones, dependiendo de los objetivos y necesidades específicas en cada caso.

En materia legislativa una reforma es una racionalización de procedimientos legales con el propósito de mejorar y actualizar el marco normativo que rige al Estado en cuanto a sus leyes constitucionales y secundarias. Una reforma puede mejorar el sistema que se tiene, generalmente de forma progresiva y nunca con la intención de derrocarlo.

Con el objetivo de preservar el régimen actual sobre las propinas, además de que las propinas en primer término tengan un mayor alcance jurídico y así mismo la regulación de estas sea contemplada, se propone establecer una reforma a la Ley Federal del Trabajo, en el **Titulo Sexto, Trabajos Especiales Capitulo XIV, referente**

al Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, en el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo; quedando de la forma siguiente:

Artículo Vigente:	Artículo Propuesto:
<p>346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.</p>	<p>346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.</p> <p>Sera nula la estipulación que se haga de forma tácita o expresa de la participación de las propinas de los trabajadores por parte del patrón, procediendo la devolución total de los descuentos hechos por este concepto.</p> <p>Estando el patrón obligado a devolver al trabajador el porcentaje o cantidad descontada en su totalidad.</p>

REFERENCIAS

- Bermúdez Cisneros M., (2007) *Derecho del Trabajo*, 6ª ed., México, Oxford, p. 17,18,20.
- Castro Guiza O.E., (2020) *La reconceptualización del Derecho del Trabajo en el Siglo XXI*, Vol.25, Núm. 38,
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de enero de 2024.
Recuperado de:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Córdova E, (2011), *La propina en su contexto socio jurídico*. Gaceta Laboral 17-1, p. 85-95.
- Dávalos, J. (2016). *El Constituyente Laboral*. México, Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México-Secretaría de Cultura-Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Jurídicas. Recuperado de:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/21.pdf>
- De Buen Lozano N., (2013), *Derecho del Trabajo* 22ª Edición, México, Porrúa, p. 3,6,8,12,58,59,63,110-118, 381, 382, 489, 490, 491
- De la Cueva M., (2009), *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 22ª Edición, México, Porrúa, p. 85.

De la Cruz Gamboa A., (2013), *Elementos Básicos del Derecho Laboral*, 4ª edición, p 64,65,66.

Garrido Ramón A., *Derecho Individual del Trabajo*, 2ª Edición, México, Pp. 36, 46, 77, 93,98.

Hernández J. et al; (2005), *Derecho Laboral: su importancia y aplicación en la empresa*, 1ª Edición, Cecsca.

Historia de la economía, (25/07/2022), Historia de las propinas en EE.UU: por que son casi obligatorias [Podcast] Spotify, Consulta (07/04/2023).
https://open.spotify.com/episode/1nmCotddLhMWCP30rWfY93?si=3kzKAz8WQQSvJJOH1H_r7g

Ley Federal del Trabajo (1970), Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de enero de 2024. Recuperado de:
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Méndez J.R., (2014), *Derecho Laboral: Un enfoque práctico*, 2ª Edición, México, Mc Graw Hill, Pp. 7,8,49,53,60,61,62,69,75,76,80,85,92,94.

Ortiz Tapia E. et al; (2015), *Propina entre dadiva o beneficio, factores determinantes de su contexto fronterizo*, Vol. 11, European Scientific Journal. Recuperado de:
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2836980.

Patlán J., (2016), *Derechos Laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*, vol. 23. Núm. 2, Pp. 121-133.

Pérez Chávez J. et al, *Manual de Aplicación y Casos Prácticos de Seguridad Social, Integración del Salario para Efectos del IMSS e Infonavit*, P. 471-499. (<https://vlex.com.mx/vid/casos-especiales-integracion-548392498>).

Real Academia Española (2023), Propina, Diccionario Panhispánico del Español Jurídico [En línea], recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/propina>, [fecha de consulta: 16/03/2024].

Semanario Judicial de la Federación, Segunda Sala, Jurisprudencia, Tesis: 2a./J. 34/2022 (11a.), Registro digital: 2025185. Recuperado de: <https://sifsemanal.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2025185>. Fecha de consulta 02/09/2022.

Semanario Judicial de la Federación, Cuarta Sala, Jurisprudencia, Séptima época, Volumen 187-192, Quinta Parte, página 85. Registro digital: 242745. Recuperado de: <https://sif2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/242745>. Fecha de consulta 02/09/2022.

Trueba Urbina A., (2013). *Nuevo Derecho del Trabajo*, 6ª Edición, México, Porrúa, p. 135.

Varela Juárez R. et. al, (2015), *Efectos de la propina en la socioeconomía y en el ser humano*, Noesis, Vol. 24, 2015, p. 4.

Villalobos Kurczyn P., (2010), *Trabajos Especiales*, UNAM, [Archivo PDF], P.p 12-13. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/19.pdf>.

<https://dpej.rae.es/lema/propina>