



INCP

Comisión Fiscal Regional

Propinas sus efectos legales y fiscales

Ponente.

C.P.C. y M.I. Jhovanna Paola Alvarado Contreras

PIB Turístico contribuyó con 8.7% del total de la economía y alcanzó más de 2.71 billones de pesos en 2024

Comunicado 269/2025.- La secretaria de Turismo de México, Josefina Rodríguez Zamora, informó que en 2024 el Producto Interno Bruto Turístico (PIBT) ascendió a 2.71 billones de pesos; un crecimiento real de 2.5 por ciento, medidos a precios constantes.

Nuestra Cámara

Representamos a más de

722,600

establecimientos a nivel nacional.

Tenemos presencia en

32

estados de la República Mexicana

Contamos con una red de más de

16,000

afiliados a nivel nacional.

Nuestra Industria



Es líder en la generación de empleo y predominante auto-empleadora.



Representa el 12.2% de todos los negocios del país.



Genera 2.1 millones de empleos directos.



Se ubica en las 21 actividades más importantes de la economía.



Emplea a 1 de cada 5 jóvenes en su primer experiencia laboral

Propina.

Es una gratificación voluntaria generalmente económica por un servicio recibido, principalmente en actividades que implican una atención directa a las personas consumidoras como en restaurantes, bares, servicios turísticos y hoteles.



LEY FEDERAL DE PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR

ARTÍCULO 10.- Queda prohibido a cualquier proveedor de bienes o servicios llevar a cabo acciones que atenten contra la libertad o seguridad o integridad personales de los consumidores bajo pretexto de registro o averiguación. En el caso de que alguien sea sorprendido en la comisión flagrante de un delito, los proveedores, sus agentes o empleados se limitarán, bajo su responsabilidad, a poner sin demora al presunto infractor a disposición de la autoridad competente. La infracción de esta disposición se sancionará de acuerdo con lo previsto en esta ley, independientemente de la reparación del daño moral y la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados en caso de no comprobarse el delito imputado.

Los proveedores no podrán aplicar métodos o prácticas comerciales coercitivas y desleales, ni cláusulas o condiciones abusivas o impuestas en el abastecimiento de productos o servicios. Asimismo, tampoco podrán prestar servicios adicionales a los originalmente contratados que no hubieren sido solicitados o aceptados expresamente, por escrito o por vía electrónica, por el consumidor.

Ley Federal de Trabajo

Art. 82

Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Art. 84

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.**

Art. 344

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

Art. 345

La comisión Nacional de salarios mínimos fijarán salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Ley Federal de Trabajo

Art. 346

Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347 .

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

Art. 347

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

35/ISR/N Propinas. Constituyen un ingreso para el trabajador

El artículo 94, primer párrafo de la Ley del ISR establece que se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral.

Conforme al artículo 96 de la Ley del ISR, respecto del impuesto que resulte a cargo del trabajador, la retención se calculará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un mes de calendario la tarifa a que se refiere dicha disposición legal.

El artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo señala que las propinas percibidas por los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos, son parte del salario del trabajador.

Por lo anterior, las propinas antes referidas que les sean concedidas a los trabajadores, deben ser consideradas por el empleador para efectuar el cálculo y retención del ISR que, en su caso, resulte a cargo del trabajador, en los términos del artículo 96 de la Ley del ISR.



15/2015/CTN/CS-SPDC (Aprobado 2da. Sesión Ordinaria 20/02/2015)

RENTA. PROPINAS. NO EXISTE OBLIGACIÓN PARA EL EMPLEADOR DE RETENER A SUS TRABAJADORES EL IMPUESTO CORRESPONDIENTE. Los artículos 110, primer párrafo, 113, párrafos primero y segundo y 118, párrafo primero, fracción I, de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) vigente hasta 2013, establecen las obligaciones de los patrones o empleadores para retener el impuesto sobre la renta sobre los ingresos que paguen a sus trabajadores derivados de la relación laboral. Sin embargo, ni de tales preceptos ni de otros de la propia Ley, puede desprenderse que exista obligación de los empleadores para retener y enterar el impuesto correspondiente a las propinas que reciban sus trabajadores por parte de los clientes. Ello es así, porque independientemente de que la Ley laboral en su artículo 346 establece que las propinas son parte del salario de los trabajadores, tal disposición no puede tener el efecto fiscal que la autoridad pretende, pues no puede estimarse para efectos fiscales que esos ingresos deriven de la relación laboral, ya que ésta no se establece entre los terceros ajenos a la empresa que entregan las propinas y los trabajadores del contribuyente. Lo que el artículo 346 de la Ley laboral regula es que esos ingresos forman parte del salario para cualquiera de las indemnizaciones a que se refiere el 347 de la propia Ley, es decir, que se trata de una disposición con efectos únicamente en la esfera laboral. En cambio, las disposiciones fiscales son de aplicación estricta y al no establecerse en la LISR dispositivo alguno que prevea la obligación de los empleadores para efectuar retenciones a sus trabajadores sobre cantidades entregadas por terceros, ni procedimiento para que el patrón pudiera conocer y determinar el monto en que las propinas integran los salarios de sus trabajadores, se produciría una total incertidumbre jurídica si la autoridad al interpretar la Ley, acude a legislaciones no fiscales para imponer cargas a los contribuyentes que la norma tributaria no establece expresamente.

Criterio sustentado en:

Recomendación 8/2015.

30/IVA/N Propinas. No forman parte de la base gravable del IVA

El artículo 18 de la Ley del IVA establece que para calcular el impuesto tratándose de prestación de servicios, se considerará como valor el total de la contraprestación pactada, así como las cantidades que además se carguen o cobren a quien reciba el servicio por otros impuestos, derechos, viáticos, gastos de toda clase, reembolsos, intereses normales o moratorios, penas convencionales y cualquier otro concepto.

El artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo indica que las propinas son parte del salario de los trabajadores, por lo que los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

De la interpretación armónica a los preceptos en cita se desprende que las remuneraciones que se perciben por concepto de propina no forman parte de la base gravable del IVA por la prestación de servicios; lo anterior, ya que el prestador de los servicios, el patrón, no puede reservarse participación alguna sobre las propinas al ser parte del salario de los trabajadores.

Emisión del CFDI:

1. Al emitir el CFDI de ingreso, por el servicio de comida, la empresa (el hotel) no deberá incluir el concepto de propina, toda vez que, conforme a la Ley Federal del Trabajo, el patrón, no podrá tener participación en las propinas, y por lo tanto no podrá reconocerlas como un ingreso propio. Acorde a lo anterior, la base del IVA será única y exclusivamente el importe recibido por el servicio de comida.

En este orden de ideas y como se trata de un ingreso que claramente no es ingreso propio del Hotel, una opción viable y para efectos de atender la necesidad de nuestro cliente de incluir en el CDFI el importe de la propina, se sugiere agregar una Addenda al Comprobante Fiscal Digital por Internet (CFDI) de ingresos, en la cual se pondrá incluir como dato informativo el importe de la propina que el cliente de manera voluntaria otorga al empleado del hotel.



2.- Si La propina se considera en la addenda dentro del CFDI de ingresos, esta se deberá considerar como parte del salario de los trabajadores, y consecuentemente se deberá retener el ISR respectivo, debiendo para ello emitir el CFDI de nómina correspondiente. No obstante, dicho pago no podrá ser considerado como un gasto deducible toda vez que conforme a la Ley Federal del Trabajo, el patrón, es decir la empresa, no podrá tener participación en las propinas, y por lo tanto no podrá reconocerlas como un ingreso propio, y como consecuencia de ello, el pago a sus trabajadores por este concepto (propinas) no podrá ser considerado como deducible fiscalmente.



IMPULSORA DE EMPRESAS TURISTICAS

RFC: IET661110DF2
 General de Ley Personas Morales (601)
 CAMPOS ELISEOS 218
 Polanco V Sección
 Miguel Hidalgo, 11560, Ciudad de México
 Sucursal: SUC. PRESIDENTE INTERCONTINENTAL POLANCO
 IET661110DF2

FACTURA

FOLIO
FR264-19826
FECHA EMISIÓN

Tipo de comprobante 1 - Ingreso

NOMBRE
RÉGIMEN FISCAL Personas Físicas con Actividades Empresariales y Profesionales (612)
DIRECCIÓN , Hermosillo, Sonora, Mexico

R.F.C.
USO DE CFDI Gastos en general (G03)
C.P. 83296

TIPO RELACIÓN					UUID RELACIÓN							
Sustitución de los CFDI previos (04)					5EC264F3-4103-5764-93CA-8364C8549192							
CANTIDAD	UNIDAD	CLAVE PRODUCTO	CONCEPTO/DESCRIPCIÓN	PRECIO UNITARIO	IMPORTE	OBJETO IMPUESTO	BASE	IMPUESTO	TIPO FACTOR	TIPO TASA	IMPORTE IMPUESTO	TOTAL
1.000000	E48 Servicio	90101501	Consumo de Alimentos: 10631120724070844	\$1,462.92	\$1,462.92	02	\$1,462.92	IVA (002)	IVA (Tasa)	16.00 %	\$234.07	\$1,696.99

CANTIDAD CON LETRA
UN MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y SEIS PESOS 69/100 MN

SUBTOTAL: \$1,462.92
DESCUENTO: \$0.00
IVA 16%: \$234.07
TOTAL: \$1,696.99

PAIDOUT: \$0.00
PROPINA: \$169.70
GRAN TOTAL: \$1,866.69

Fecha de consumo: **Ticket:** 10631120724070844 **Centro de consumo:** CHAPULIN **Cliente:**
Forma de pago Pago en una sola exhibición (PUE) **Moneda** Peso Mexicano (MXN)
Método de pago Tarjeta de crédito (04) **Tipo de cambio** 1.0

Problemática: El CFDI de nómina no contempla el concepto propinas. Si se incluye con la clave 999 (otros pagos) no se considera ingreso por sueldos y salarios y no calcula retención de ISR, contraviniendo el criterio tanto laboral como fiscal. Por lo que deberá identificarse con una clave específica para su identificación contable y fiscal.



Art. 27 Ley de Seguro Social

El salario base de cotización se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie **y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo**. Se excluyen como integrantes del salario base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

I. Los instrumentos de trabajo tales como herramientas, ropa y otros similares;

II. El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal, quincenal o mensual igual del trabajador y de la empresa; si se constituye en forma diversa o puede el trabajador retirarlo más de dos veces al año, integrará salario; tampoco se tomarán en cuenta las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales de carácter sindical;



III. Las aportaciones adicionales que el patrón convenga otorgar a favor de sus trabajadores por concepto de cuotas del seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;

IV. Las cuotas que en términos de esta Ley le corresponde cubrir al patrón, las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, y las participaciones en las utilidades de la empresa;

V. La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a los trabajadores; se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando el trabajador pague por cada una de ellas, como mínimo, el veinte por ciento del salario mínimo general diario que rija en el Distrito Federal;

VI. Las despensas en especie o en dinero, siempre y cuando su importe no rebase el cuarenta por ciento del salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

VII. Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el diez por ciento del salario base de cotización;

VIII. Las cantidades aportadas para fines sociales, considerándose como tales las entregadas para constituir fondos de algún plan de pensiones establecido por el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y

IX. El tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.

Para que los conceptos mencionados en este precepto se excluyan como integrantes del salario base de cotización, deberán estar debidamente registrados en la contabilidad del patrón.

En los conceptos previstos en las fracciones VI, VII y IX cuando el importe de estas prestaciones rebase el porcentaje establecido, solamente se integrarán los excedentes al salario base de cotización.

Acuerdo número 10682

Precisiones sobre la integración de propinas al salario base de cotización

Interpretación del Acuerdo 8497/81, del 2 de septiembre de 1981, en el que se establece el criterio de que las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes que no pueden ser determinadas o determinables, conforme a lo dispuesto en los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo, no forman parte del salario para efectos de cotización.

Visto el planteamiento formulado por el C. Subdirector General de Control, mediante oficio 961 del 24 de noviembre de 1981, en relación al criterio establecido en el Acuerdo 8497/81, del 12 de septiembre del mismo año, respecto a los casos en que las propinas que reciben los trabajadores de restaurantes no deben formar parte del salario para efectos de cotización, así como la consulta de si el propio acuerdo es aplicable a los casos de propinas pactadas y pagadas, como es el caso de las salas de banquetes y eventos especiales donde la entrega de las cantidades por ese concepto la hace directamente el propietario del establecimiento, este Consejo Técnico ratifica el contenido del acuerdo 8479/81 de que se trata, y aclara que el mismo no es aplicable a los casos a que se refiere el C. Subdirector General de Control en su consulta, ya que las propinas recibidas por los trabajadores en los términos expresados por el funcionario mencionado, sí deben acumularse al salario de estos últimos para efectos de cotización, conforme a lo preceptuado en el artículo 32 de la Ley del Seguro Social, así como en los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo.

Registro digital: 2025185

Instancia: Segunda Sala

Undécima Época

Materia(s): Laboral

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

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación.
Libro 17, Septiembre de 2022, Tomo IV, página 3406

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.

Contradicción de tesis 76/2021. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito y el entonces Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Primer Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Vigésimo Primer Circuito. 6 de abril de 2022. Cinco votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, Luis María Aguilar Morales, Loretta Ortiz Ahlf, Javier Laynez Potisek y Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretario: Roberto Negrete Romero.

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; y,

El sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Séptimo Circuito, al resolver el amparo directo 141/2020.

Tesis de jurisprudencia 34/2022 (11a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintinueve de junio de dos mil veintidós.

Esta tesis se publicó el viernes 02 de septiembre de 2022 a las 10:11 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 05 de septiembre de 2022, para los efectos previstos en el punto noveno del Acuerdo General Plenario 1/2021.

Registro digital: 246943

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito

Séptima Época

Fuente: Semanario Judicial de la Federación

Materia(s): Laboral

Tipo: Tesis Aislada

INFONAVIT. PROPINAS QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES. FORMAN PARTE DEL SALARIO PARA EFECTOS DEL CALCULO DE LAS APORTACIONES AL INSTITUTO.

Como los artículos 346 y 347 de la Ley Federal del Trabajo establecen expresamente que las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere el capítulo XIV (trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros análogos) y que si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores; resultan inaplicables los numerales 20, 82, 84 y 143 del mismo ordenamiento para desentrañar la naturaleza jurídica de las propinas, por lo que debe concluirse que éstas forman parte del salario para los efectos del cálculo de las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Cámara de Diputados aprobó, en lo general y con cambios en lo particular, reforma que establece salario mínimo a trabajadores de servicios

- De la Comisión de Trabajo y Previsión Social, con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo en hoteles, restaurantes, bares, empresas deportivas, de entretenimiento, en estaciones de servicio de combustibles y otros establecimientos análogos.

Aprobado en la Cámara de Diputados con 446 votos en pro, el martes 29 de abril de 2025. [Votación](#).

Turnado a la Cámara de Senadores.

[Gaceta Parlamentaria](#), número 6771-IV, martes 29 de abril de 2025.



1. Reforma a la Ley Federal del Trabajo

Se reforman y adicionan diversas disposiciones de la **Ley Federal del Trabajo** para regular de manera específica las condiciones laborales en:

Hoteles, Restaurantes, Bares, Empresas deportivas y de entretenimiento, Estaciones de servicio de combustibles, Otros establecimientos análogos.

2. Regulación de propinas

Se establece que las propinas no forman parte del salario.

El salario base deberá ser suficiente y no sustituible con propinas.

Las propinas deberán distribuirse de forma íntegra y equitativa entre las personas trabajadoras

3. Obligación patronal de garantizar salario mínimo

Los empleadores deberán pagar al menos el salario mínimo vigente, independientemente del monto que el trabajador reciba por concepto de propinas

4. Prohibición de prácticas abusivas

Se prohíbe que los patrones retengan, administren o dispongan de las propinas.

Se evita que las propinas se utilicen para cubrir obligaciones patronales.

5. Mejora en condiciones de seguridad social

Al garantizar un salario base, se fortalecen los derechos de las personas trabajadoras en materia de: Seguridad social

Infonavit

Pensiones y otras prestaciones laborales

6. Enfoque de justicia laboral y dignificación del trabajo

La reforma busca corregir prácticas históricas que precarizan el empleo en estos sectores. Se refuerza el principio de trabajo digno y remuneración justa.

Ponente

C.P.C. y M.I. Jhovanna Paola Alvarado Contreras

correo. jalvarado@bhrmx.com

