

INICIATIVA QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES, EMPRESAS DEPORTIVAS, DE ENTRETENIMIENTO, ESTACIONES DE SERVICIO DE COMBUSTIBLES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS, A CARGO DEL DIPUTADO PEDRO MIGUEL HACES BARBA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El que suscribe, Pedro Haces Barba, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, en ejercicio de la facultad conferida en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y los artículos 6o., numeral 1, fracción I, 77, 78 y demás relativos del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión la presente **iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo**, al tenor de la siguiente..

Exposición de Motivos

Pese a los esfuerzos institucionales que se han realizado en los últimos años para fomentar el crecimiento económico y reducir el desempleo en nuestro país, es de suma importancia analizar las condiciones de trabajo de diversos sectores productivos o de servicios en el país, así como la creciente informalidad laboral prevaleciente en los mercados de trabajo, tanto en los órdenes local y nacional.

La tasa de informalidad laboral, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Inegi del segundo semestre de 2024, fue de 54.26 por ciento.

El problema de la informalidad del empleo en la economía mexicana es un fenómeno amplio y complejo que implica distintas causas, circunstancias y variables, además de que tiene expresiones diferentes en el ámbito rural, urbano y metropolitano; sus causas se asocian a múltiples factores económicos e institucionales y sus soluciones, algunas de ellas, se circunscriben en el ámbito legislativo y se encuentran en el diseño jurídico e institucional.

Según la Organización Internacional del Trabajo, el sector informal abarca las actividades realizadas por empresas sin personalidad jurídica que no están registradas bajo formas específicas de la legislación nacional, caracterizadas entre otros elementos, por un alto déficit de trabajo seguro y bien remunerado.

En ese escenario, muchas personas trabajadoras en la economía informal están expuestas a condiciones de trabajo inseguras, jornadas laborales extensas, sus ingresos suelen ser irregulares, variables y más bajos de los que se perciben en la economía formal. Estas personas trabajadoras no están normalmente representadas ni pueden ejercer el derecho a la negociación colectiva. Se trata de una situación altamente vulnerable porque el trabajo en la economía informal está fuera del alcance de los regímenes de seguridad social y de la legislación.

Desde el Poder Ejecutivo, su titular la presidenta Claudia Sheinbaum, al inicio de su mandato, expuso que entre los temas prioritarios de su gobierno se encuentra el propósito de continuar promoviendo el crecimiento económico del país bajo un modelo de desarrollo social y regionalmente incluyente y compartido, que permita mantener un ritmo de crecimiento moderado y realista de la economía, de acuerdo a las condiciones del contexto internacional, pero que continúe con el proceso de inclusión de todos los sectores y regiones del país, para garantizar un progreso equitativo.

En el mismo sentido, consideramos desde la Cámara de Diputados Federal que sólo será posible lograr un desarrollo incluyente si se hacen extensivos y progresivos los derechos y oportunidades a las y los trabajadores de la economía informal. Estamos convencidos que la persistencia de una economía informal muy extendida es incompatible con la realización de avances importantes en la consecución de los objetivos de un desarrollo armónico, incluyente, que genere un alto nivel de empleos bien remunerados y con empresas de mayor capacidad productiva.

El problema y consecuencias de la informalidad se han diversificado y presentan modalidades distintas generando una conceptualización agravada y más amplia del fenómeno, ya que además del gran número de personas ocupadas en el sector informal se agregan formas de empleo que se encuentran al margen del conjunto de derechos sociolaborales definidos en la legislación nacional; entre ellas el no pago de las contribuciones a la seguridad social, así como otras obligaciones obrero patronales, que son compromisos de la relación laboral y que no se cumplen.

Estos casos se presentan en empresas formalmente establecidas que combinan la utilización de trabajadores formalmente contratados con trabajadores informales con quienes no hay una relación laboral establecida mediante contrato, circunstancias, incluso, en las que se violenta la máxima histórica instituida como una de las bases en la fracción VII, del artículo 123, constitucional, la cual dispone que: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”, que continúa vigente.

A diferencia de sus colaboradores formales, los empleados informales están excluidos de las prestaciones sociales y carecen de la protección de diversas garantías reglamentarias, incluidas la asignación de un salario, la fijación de un horario de trabajo, las normas de seguridad y los pagos por despido.

Efectivamente, viven fuera de las esferas de diversos derechos fundamentales, carecen de la posibilidad de un crédito para vivienda y no están integrados a los regímenes de salud y la seguridad social, además de nula permanencia y certidumbre en el empleo.

Un ejemplo emblemático es el de los despachadores de las gasolineras, que en muchos casos no perciben un salario, ni alguna prestación laboral, ya que no tienen el reconocimiento de la relación laboral con la empresa a la que prestan sus servicios, a pesar de que cumplen con una función específica, con un horario de trabajo y corren con riesgos que ponen en peligro su vida. En estos casos se considera como retribución el otorgamiento de propinas que conceden los clientes de manera voluntaria en agradecimiento por un buen servicio recibido.

Esta es una de las modalidades de empleo informal reconocida por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, que ante la necesidad de analizar otras situaciones de desprotección laboral y social que no entran en el marco del sector informal, reconoce que se tuvo que crear el término de “empleo informal” que, además incluye, entre otros trabajadores, a aquellos no protegidos y sin remuneraciones fijas en unidades económicas formales.

Este sector de personas trabajadoras en establecimientos de combustible y de quienes laboran en hoteles, restaurantes, bares, empresas deportivas, de entretenimiento y otros establecimientos análogos, así como todos aquellos trabajadores informales no remunerados en su actividad laboral por las empresas, son el objeto de la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto, con la que nos proponemos reformar y adicionar diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

En el mismo sentido la presente Iniciativa tiene como objetivo, que las personas que se encuentran en la informalidad de una relación laboral, no sujeta a la legislación nacional, que no tienen cobertura de protección social y carecen de prestaciones relacionadas con el empleo, en empresas formalmente constituidas, obtengan un salario base que no esté por debajo del salario mínimo vigente y, en su caso, del salario mínimo profesional, así como fortalecer cualquier régimen de propina al que estén expuestos.

Por lo anteriormente expuesto, se propone realizar modificaciones a la legislación vigente en la materia, en los siguientes términos:

- Integrar en el capítulo XIV del título sexto de la LFT a las estaciones de servicio de combustible, así como empresas deportivas, de entretenimiento, y otros análogos.
- Establecer un salario base para todos los trabajadores de estas empresas que no sea menor al salario mínimo y al salario mínimo profesional.
- Incluir el criterio de distribución igualitaria de las propinas entre los trabajadores y que éstas sean integradas al total de las cuentas de consumo, en tickets o facturas, salvo que se entreguen de manera directa.
- Fortalecer el concepto de *propina*, el reparto y su vigilancia, debido a que es parte del sueldo de diversas personas trabajadoras y un porcentaje “voluntario” de la consumición.

En esa perspectiva de nuestra propuesta, partimos de la premisa de que la complejidad de la situación laboral no sólo se da por la situación salarial, sino también por sus condiciones generales de trabajo, un ejemplo de ello es el caso del alto riesgo que implica el manejo de combustibles a pesar de los altos montos de utilidades que se generan por la venta de la gasolina. Ante esa situación, consideramos que es imperante que se integre en la Ley Federal del Trabajo que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fije y garantice los salarios mínimos y, en su caso, profesionales de este sector, así como de todos los trabajadores que se encuentran en vulnerabilidad que son el objeto de la presente iniciativa, basándose en estudios económicos y consultas con sectores empresariales y laborales.

Uno de los factores más importantes que incrementan los ingresos de las personas que se dedican a prestar algún servicio, es la propina, se trata en esencia de una gratificación que otorga voluntariamente quien recibe el servicio satisfactoriamente, como una manera de agradecerlo cooperativamente. No se trata de una obligación sino de una acción potestativa y libre del consumidor o usuario, un estímulo por el esmero y cumplimiento de las obligaciones y servicios de las personas trabajadoras, la cual tiene asidero jurídico, en el artículo 346 vigente de la Ley Federal del Trabajo, el cual indique que “Las propinas son parte del salario de los trabajadores”.

En complemento de lo anterior, es importante señalar que la propina voluntaria también tiene fundamento en las fracciones 1 y 2 del artículo 6 del Convenio 172, adoptado y ratificado por México, sobre las Condiciones de Trabajo en los Hoteles, Restaurantes y Establecimientos Similares, aprobado en 1991 durante la Conferencia General de la OIT en Ginebra, Suiza; disposiciones que fueron armonizadas en la reforma laboral de 2019, y de la cual la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció la responsabilidad del empleador de llevar un registro preciso y fidedigno de las propinas, ya que son parte integral del salario. Asimismo, la Procuraduría Federal del Consumidor (Profeco), define las propinas como una gratificación voluntaria.

De acuerdo a dicha determinación de la SCJN respecto de un registro preciso y fidedigno de las propinas y con la finalidad de tener certeza de la cantidad de la que forma parte la propina del salario, en los establecimientos análogos de hotelería, restaurantes y bares, como se establece el artículo 346 de la LFT vigente, es importante considerar que ésta sea integrada en el monto total del consumo, ya que contribuye a dar certeza en el momento de la repartición de las propinas y en monto total del sueldo para la liquidación y finiquito, entre otras prestaciones. No así, en otras actividades laborales, como en las estaciones de servicios de combustible donde la propina se da de manera directa y con pocas posibilidades de que se sume en la cuenta total.

Es necesario establecer en la Ley Federal del Trabajo el derecho de los trabajadores, que hasta ahora realizan un trabajo no remunerado y solo obtienen como contraprestación una propina que otorga el cliente de manera voluntaria, a recibir un salario base garantizado por la ley. Así mismo, dada la importancia de las propinas, es necesario fortalecer en empresas formalmente establecidas su significado, porque no solamente son un “porcentaje de consumición” como lo establece el texto vigente, sino, como se ha dicho son voluntarias, solidarias y con un carácter cooperativo por parte de quienes reciben un servicio satisfactorio. Tienen un alcance de incentivo positivo para el cumplimiento de las obligaciones de quienes prestan el servicio, tanto en hoteles, restaurantes, bares, y otros establecimientos análogos como en estaciones de servicio de combustible.

Los patrones no deben tener participaciones de las propinas por altas que sean éstas, pues la naturaleza de la propina se finca en el empeño, dedicación y el nivel de cumplimiento de las obligaciones que las personas trabajadoras ponen a su actividad cotidiana de servicio, por lo que se debe desincentivar cualquier conducta de discrecionalidad en su distribución, por el contrario debe de afianzarse un criterio y un acuerdo justo apegado siempre a la igualdad distributiva con la participación de las y los trabajadores que de manera directa e indirecta se han ganado esa gratificación solidaria y voluntaria de quien recibe el servicio. Por ello se señala expresamente que los patrones no tendrán ninguna participación en las propinas y que serán los propios trabajadores los que distribuyan entre ellos, de manera equitativa, las propinas que se generen.

De acuerdo con lo anterior, los Inspectores del trabajo, además de las atribuciones y deberes especiales ya existentes, deberán de vigilar que la alimentación que se proporcione a las personas trabajadoras, en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos y en los que correspondan, sea sana, abundante y nutritiva; deberán de vigilar que las propinas que correspondan en su totalidad a las y los trabajadores se apeguen a un criterio de distribución equitativa, que se respeten, además de la jornada de trabajo, las Normas de protección y seguridad de las personas que laboran en hoteles, restaurantes, bares, estaciones de servicio de combustible, empresas deportivas, de entretenimiento y otros establecimientos análogos.

A continuación se muestra un cuadro comparativo que ilustra el planteamiento de las propuestas de modificación mencionadas en la presente exposición de motivos, en perspectiva con la Ley Federal de Trabajo vigente:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Texto Vigente	Propuesta de Modificación
<p>Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.</p> <p>El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos.</p> <p><i>Sin correlativo</i></p>	<p>Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.</p> <p>El salario mínimo no será reemplazado por propinas o algún tipo de gratificación voluntaria y deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos.</p> <p>Todo trabajador deberá recibir un salario base no menor al salario mínimo vigente, el cual no podrá ser sustituido ni compensado mediante comisiones, propinas o cualquier otra forma de contraprestación adicional. Las propinas y demás ingresos extraordinarios serán considerados como complementos del salario.</p>
<p>CAPITULO XIV Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos</p>	<p>CAPITULO XIV Trabajo en hoteles, restaurantes, bares, empresas deportivas, de entretenimiento, estaciones de servicio de combustible y otros establecimientos análogos.</p>

<p>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.</p>	<p>Artículo 344.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares, empresas deportivas, de entretenimiento, estaciones de servicio de combustible y otros establecimientos análogos.</p>
<p>Artículo 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.</p> <p>Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.</p> <p><i>Sin correlativo</i></p>	<p>Artículo 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.</p> <p>Los patrones no podrán reservarse, hacer suyas, disponer, ni tener participación alguna en ellas y deberán distribuirse equitativamente entre los trabajadores que las generen. La distribución se hará por parte de los propios trabajadores.</p> <p>Para efectos de control, las propinas deberán integrarse al total del pago del servicio y podrá ser opcional en el caso de que éstas sólo se entreguen de manera directa.</p>
<p>Artículo 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.</p> <p><i>Sin correlativo</i></p>	<p>Artículo 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.</p> <p>La propina además de ser un porcentaje voluntario de la consumición, es una gratificación solidaria, un estímulo y retribución cooperativa para el trabajador por la calidad de atención en el servicio.</p>

<p>Artículo 348.- La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.</p> <p><i>Sin correlativo</i></p>	<p>Artículo 348.- La alimentación que se proporcione a los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares, otros establecimientos análogos y en los que corresponda, deberá ser sana, abundante y nutritiva.</p> <p>La protección y seguridad para los trabajadores deberá cumplir con las Normas Oficiales respetivas y las disposiciones legales aplicables.</p>
<p>Artículo 350.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:</p> <p>I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;</p> <p>II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y</p> <p>III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.</p>	<p>Artículo 350.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:</p> <p>I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores en hoteles, restaurantes, bares, otros establecimientos análogos y en los que corresponda, sea sana, abundante y nutritiva;</p> <p>II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores y que su distribución sea equitativa; y</p> <p>III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo, protección y seguridad.</p>
<p>Transitorio</p>	
<p>Único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>	

Por lo expuesto y fundado someto a consideración del pleno de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión la presente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se **reforman** el párrafo segundo del artículo 90, la denominación del capítulo XIV del título sexto, los párrafos primero del artículo 344, segundo del artículo 346 y primero del artículo 348, así como las fracciones I a III del artículo 350; y se **adicionan** los párrafos tercero del artículo 90, tercero al artículo 346, segundo del artículo 347 y segundo del artículo 348 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 90...

El salario mínimo **no será reemplazado por propinas o algún tipo de gratificación voluntaria y** deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos.

Todo trabajador deberá recibir un salario base no menor al salario mínimo vigente, el cual no podrá ser sustituido ni compensado mediante comisiones, propinas o cualquier otra forma de contraprestación adicional. Las propinas y demás ingresos extraordinarios serán considerados como complementos del salario.

...

...

Capítulo XIV Trabajo en hoteles, restaurantes, bares, empresas deportivas, de entretenimiento, estaciones de servicio de combustible y otros establecimientos análogos

Artículo 344. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares, **empresas deportivas, de entretenimiento, estaciones de servicio de combustible y otros establecimientos análogos.**

Artículo 346. ...

Los patrones no podrán reservarse, **hacer suyas, disponer,** ni tener participación alguna en ellas **y deberán distribuirse equitativamente entre los trabajadores que las generen. La distribución se hará por parte de los propios trabajadores.**

Para efectos de control, las propinas deberán integrarse al total del pago del servicio y podrá ser opcional en el caso de que éstas sólo se entreguen de manera directa.

Artículo 347....

La propina además de un porcentaje voluntario de la consumición, es una gratificación solidaria, un estímulo y retribución cooperativa para el trabajador por la calidad de atención en el servicio.

Artículo 348. La alimentación que se proporcione a los trabajadores **en hoteles, restaurantes, bares, otros establecimientos análogos y en los que corresponda,** deberá ser sana, abundante y nutritiva.

La protección y seguridad para los trabajadores deberá cumplir las normas oficiales respectivas y las disposiciones legales aplicables.

Artículo 350. ...

I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores **en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos y en los que corresponda,** sea sana, abundante y nutritiva;

II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores **y que su distribución sea equitativa; y**

III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo, **protección y seguridad.**

Transitorio

Único. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 10 de diciembre de 2024.

Diputado Pedro Haces Barba (rúbrica)

Sil