

VI Congreso Virtual Internacional Transformación e Innovación en las Organizaciones
(noviembre 2018)

**EFFECTO LABORAL DE ACUMULAR O NO LAS PROPINAS QUE RECIBEN LOS
SUBORDINADOS O TRABAJADORES EN LA CIUDAD DE MONCLOVA,
COAHUILA.**

1. ROSA HILDA HERNANDEZ SANDOVAL
2. LAURA LETICIA GAONA TAMEZ
3. GLENDA LILA SUAREZ RODRÍGUEZ
4. ORLANDO DARIEL BADILLO MORALES

RESUMEN

El objetivo de esta investigación es identificar la obligación de acumular o no las propinas al trabajador de acuerdo a la ley laboral. Se realizó en el año 2018, en Monclova, Coahuila, México, y está considerada como cualitativa. El problema surge cuando los patrones desconocen el entorno general de las propinas como es: son deducibles, son acumulables, se acumula las propinas a los trabajadores subordinados de acuerdo a la ley Federal de trabajo, se plantea la pregunta ¿como acumular las propinas? Asimismo cuando las propinas son acumulables conlleva otras responsabilidades con otras leyes como es ley del Instituto Mexicano del Seguro social, esto ocasionando un costo adicional al patrón como son las cuotas IMSS y el Impuesto sobre la nómina. Asimismo se analiza cómo operan en otros países las propinas como es: México, estados Unidos de América y Japón. También se analizan las diferentes tasas que aplican en los diferentes países, las cuales las más conocidas son tasa 10% y 15%. Para esta investigación se considera como literatura, la Ley federal de Trabajo, la Ley del Seguro Social, Ley de Impuesto sobre la Renta, Ley del Impuesto al Valor Agregado y Jurisprudencias para interpretar las leyes que se mencionan. La idea base de esta investigación está en el artículo 346 de la Ley federal de Trabajo.

Palabras claves: propinas, acumulación, laboral, deducibles, acumulables

1. UADEC, Catedrático en la carrera de Licenciado en Contaduría Pública, de la Universidad Autónoma de Coahuila en Materia de Impuestos Especiales e Investigación aplicada. Maestría en Impuestos, y Doctorado en ciencias de lo Fiscal. Mail: rosahildahdz@prodigy.net.mx

2. UADEC, Catedrática de la Carrera de Negocios Internacionales. Lic. en Estudios Internacionales. Maestría en Administración de Empresas. Doctoranda en Proyectos; con más de 20 años de experiencia laboral en la industria metalmeccánica. E mail: glendasuarez_universidad@hotmail.com

3. UADEC, Catedrático en la carrera de Licenciado en Contaduría Pública, de la Universidad Autónoma de Coahuila en Materias de contabilidad y presupuestos. Maestría en Administración con acentuación en Finanzas, y candidato a Doctor Administración y Alta Dirección. Mail: lauragaonatamez@hotmail.com

4. UADEC, Estudiante de la carrera de Licenciado en Contaduría Pública, de la Universidad Autónoma de Coahuila. Mail: daromrls@hotmail.com

OCCUPATIONAL EFFECT OF ACCUMULATING OR NOT THE TIPS RECEIVING THE SUBORDINATES OR WORKERS IN THE CITY OF MONCLOVA, COAHUILA

ABSTRACT

The objective of this investigation is to identify the obligation to accumulate tips or not to the worker according to the labor law. It was carried out in 2018, in Moncova, Coahuila, Mexico, and is considered as qualitative. The problem arises when the employers do not know the general environment of the tips as they are: they are deductible, they are accumulative, the tips are accumulated to subordinate workers according to the Federal Labor Law, the question is posed ¿How to accumulate the tips? Also when the tips are accumulative carries other responsibilities with other laws as is the law of the Mexican Institute of Social Security, this causing an additional cost to the employer as are the IMSS and payroll taxes. It also analyzes how other tips operate in other countries such as: Mexico, the United States of America and Japan. Also the different rates that apply in the different countries are analyzed, which the most known are 10% and 15% rate. For this investigation, the Federal Labor Law, the Social Security Law, the Income Tax Law, the Value Added Tax Law and the Jurisprudence are considered as literature to interpret the laws mentioned. The basic idea of this investigation is in article 346 of the Federal Labor Law.

Keywords: tips, accumulation, labor, deductibles, cumulative.

INTRODUCCION

Esta investigación se realizó en el año 2018, en la ciudad de Monclova, Coahuila, con enfoque cualitativo, y es de tipo descriptivo, en esta investigación se inicia con conceptualización para conocer el termino central que es “propina”, con la idea de realizar los procedimientos que es cuando un trabajador recibe propinas, como muy comúnmente se reciben en empresas de servicio como es gasolineras, restaurant, hoteles entre otras, se utilizan las leyes fiscales laborales con el objetivo de conocer las leyes que existen para su argumentación, para esto se considera como herramienta y base de investigación la Ley Federal de trabajo. Asimismo para conocer la armonía que existe en las otras leyes relacionada a la investigación es: La ley del Seguro Social, ley de Impuesto sobre la Renta, Jurisprudencias para su interpretación, asimismo criterios no vinculativos como es: criterios normativos. Para comparar la existencia de este término se aplican tres países en los que se identificara la obligación de dar o no dar propinas así como las tasas más conocidas que existen. Se

concluye que las propinas no son obligatorias proporcionar a los trabajadores y no hay armonía en las demás leyes de acumularlas como ingresos al trabajador.

1. OBJETIVO DE LA INVESTIGACION

En esta investigación se presenta el objetivo general y dos objetivos específicos, con el objetivo de identificar si son acumulables las propinas para el trabajador, y dos objetivos específicos que son los que se contestaran en la revisión de literatura.

1.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar si las propinas son acumulables al trabajador para aplicar los procedimientos laborales.

1.1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar si las propinas son acumulables para los trabajadores de acuerdo a la Ley Federal de trabajo.
2. Analizar las leyes que argumentan la acumulación de las propinas.

1.1.2 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación beneficiará a las diferentes empresas de Monclova, Coahuila por que desconocen y por ende no acumulan las propinas que reciben los trabajadores, asimismo desconocen los procedimientos, asimismo el soporte que hay para definir si se debe o no acumular las propinas.

2. REVISION LITERARIA

Conceptualización. El termino propina deriva del latín propinare, que significa dar a beber, fueron los griegos quienes fueron los primeras propinas, pro de una manera singular: no bebieron el último sorbo de un vaso para dedicárselo a la persona por la que no estaba brindando. Esta pequeña cantidad que no se consumía se convirtió con el tiempo en algo relacionado con el dinero (definicion.mx/PROPINA, 2018).

Una propina es una gratificación económica destinada a premiar la prestación de un buen servicio. Se trata de una cantidad de dinero que complementa el precio fijo establecido y que va dirigida al empleado que ha facilitado dicho servicio, no hay una regla general sobre que cantidad de propina hay que dar, cuando se debe hacer y en que lugar, todo depende de la cultura de un país y del contexto social (definicion.mx/PROPINA, 2018).

2.1. SEGÚN LEY FEDERAL DE TRABAJO

Las propinas están contempladas en los artículos 346 y 347 de la ley Federal de trabajo: y de acuerdo al artículo 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. Artículo 347. Si no se determina en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijaran 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. Por ende las propinas forman parte del salario si se trata de trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos. Estos serán los únicos casos en que son deducibles (los Impuestos.com.mx, 2015).

2.1.1. JURISPRUDENCIA. PROPINAS. NO EVIDENCIAN PER SE LA RELACIÓN LABORAL.

Los artículos 82 y 84, de la Ley Federal del Trabajo, conceptúan al salario como la retribución que debe pagar el patrón al empleado por su trabajo y se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, vivienda, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o emolumento que se le entregue. Sin embargo, no es dable considerar la existencia del vínculo laboral, si la propina es el único elemento a comprobar para evidenciar la afirmación de haber percibido ingresos, como resultado de los supuestos servicios prestados (SCJN.GOB.MX, 1999).

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 124/99. Justino Gaona Aburto. 28 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lorena Figueroa Mendieta.

Véase: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo IX, marzo de 1999, página 1439, tesis II.T.63 L, de rubro: "PROPINAS"

2.1.2. JURISPRUDENCIA. PROPINAS. SON IRRELEVANTES PARA ACREDITAR EL VÍNCULO DE TRABAJO.

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el pago del salario es uno de los elementos que caracterizan la relación de trabajo; luego, las propinas como única percepción, no equivalen al salario, elemento indispensable para la existencia del vínculo (SCJN.gob.mx, 1998).

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1050/98. Apolinar Vidal López. 26 de noviembre de 1998. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narváez Barker. Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

2.1.3 Véase: Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen CXXVI, Quinta Parte, página 92, tesis de rubro: "PROPINAS, PERSONAS QUE SIRVEN A CAMBIO DE. NO SON SUJETOS DE RELACIÓN LABORAL (GASOLINERAS)".

2.2.IMPUESTO AL VALOR AGREGADO

De acuerdo a la Ley de impuesto al Valor Agregado en su artículo 1, art. 14 penúltimo párrafo. Si las propina no es una erogación de carácter obligatorio para quienes recibe los servicios, sino que se trata más bien de una gratificación que de manera espontánea y discrecional el cliente otorga al personal que directamente lo atendió como estímulo por las atenciones recibidas, es evidente que en estricto sentido no puede constituir parte del precio total de los servicios contratados y por ende no debe ser gravada con el IVA, además porque tal concepto no se traduce en ingresos para la empresa actora con motivo de la prestación de sus servicios sino para sus trabajadores, para quienes constituye parte integrante de su salario, en términos del artículo 346 de la LFT por lo tanto debe ser objeto de un tributo pero no de IVA (Calvo & Montes, 2017).

Las propinas dentro de la LIVA Art. 1 LIVA, las propinas que reciban los trabajadores en hoteles y restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, como ya analizamos anteriormente, forman parte del salario, el cual no es objeto de la LIVA según artículo 14, penúltimo párrafo, lo cual se confirma en la siguiente tesis, no debe considerarse dentro de la base gravable del impuesto. Art. 18 LIVA (Calvo & Monres , 2017).

2.2.1 BOLETIN 2014, CRITERIOS NORMATIVOS

33/2014/IVA Propinas. No forman parte de la base gravable del impuesto al valor agregado.

El artículo 18 de la ley del Impuesto al Valor Agregado 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 recibe el servicio por otros impuestos, derechos, viáticos, gastos de toda clase, reembolsos, intereses normales o moratorios, penas convencionales y cualquier otro concepto (www.sat.gob.mx). 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 (los Impuestos.com.mx, 2015).

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 impuesto al valor agregado 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.

2.3 INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

De acuerdo al artículo 5ª Fracción XV111 establece: Salarios o salario: la retribución que la Ley Federal del Trabajo define como tal, y fracción XIX, fracción reformada DOF 29 abril 2005, 16 enero 2009 (LIMSS, 2018).

SALARIO BASE DE COTIZACIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 5 A, FRACCIÓN XVIII, DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL. ES EQUIVALENTE AL SALARIO INTEGRADO DEFINIDO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 7/99, de la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 37/2000, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XI, abril de 2000, página 201, de rubro: "SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE REINSTALACIÓN. DEBEN PAGARSE CON EL SALARIO QUE CORRESPONDE A LA CUOTA DIARIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 82 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO MÁS TODAS LAS PRESTACIONES QUE EL TRABAJADOR VENÍA PERCIBIENDO DE MANERA ORDINARIA DE SU PATRÓN.", estableció, en cuanto a los tipos o clases de salarios percibidos por los trabajadores, que conforme a la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos, el salario por cuota diaria es el efectivo que se percibe cada día; el tabulado, es el salario en efectivo por cuota diaria, con la diferencia de que está contenido en el tabulador de un pacto colectivo; y el salario integrado, previsto en el artículo 84 de la ley laboral, es el pago en efectivo por cuota diaria, más diversas prestaciones, como propinas, alimentos, aguinaldo, etcétera, siempre y cuando se entreguen al empleado por su trabajo, y que sirven de base para el pago de indemnizaciones. Además de las categorías antes precisadas por el más Alto Tribunal, en el medio laboral también se utiliza con frecuencia la expresión "salario base" como concepto análogo a salario por cuota diaria o salario tabulado, que también se entiende al salario en efectivo que recibe el trabajador diariamente. Por su parte, el artículo 5 A, fracción XVIII, de la Ley del Seguro Social, estatuye que para efectos de esa ley, 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, con excepción de los conceptos previstos en el artículo 27 de dicha ley, como son: instrumentos de trabajo, ahorro, aportaciones adicionales, cuotas que le corresponde cubrir al patrón, alimentación y habitación, despensas en especie o en dinero, premios por asistencia y puntualidad, las cantidades aportadas para fines sociales, y el tiempo extraordinario, en los términos señalados en dicho precepto. Consecuentemente, se concluye que el salario base de cotización contemplado en la Ley del Seguro Social es equivalente al salario integrado a que hace referencia la Ley Federal del Trabajo, pues además de la cuota diaria, en él se integran otras prestaciones.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

2.4. PRODECOM, PROCURADURIA DE COMERCIO

La Procuraduría de la Defensa del Contribuyente es un organismo público descentralizado, no sectorizado, con autonomía técnica funcional y de gestión, especializado en materia tributaria, que proporciona de forma gratuita, ágil y sencilla servicios de orientación, asesoría, consulta, representación legal y defensa, investigación, recepción y trámite de quejas y reclamaciones contra actos u omisiones de las autoridades fiscales federales que vulneren los derechos de los

contribuyentes, así como de acuerdos conclusivos como un medio alternativo para resolver de forma anticipada y consensuada los diferendos que durante el ejercicio de las facultades de comprobación surjan entre las autoridades fiscales los contribuyentes, o bien, para regularizar la situación fiscal de estos últimos. De igual manera Prodecon entre otras atribuciones sustantivas, fomenta la cultura contributiva, realiza propuestas de modificaciones normativas y legales, identifica e investiga problemas sistémicos, celebra reuniones periódicas con autoridades fiscales federales, interpreta disposiciones legales y emite recomendaciones, medidas correctivas y sugerencias (Prodecom, 2015).

2.4.1 ACUERDO DE RECOMENDACIÓN 08/2015 PRODECON/OP/023/2015 EXPEDIENTE: 08928-I-QRA-1754-2014 CONTRIBUYENTE:

En la prestación de un servicio personal subordinado, de la presente resolución, toda vez que para el cálculo de las retenciones del Impuesto Sobre la Renta, no consideró las propinas. a lo anterior y contrario a lo que la contribuyente manifiesta, las propinas son parte integrante de los sueldos de los trabajadores, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 110, párrafo primero, de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente en el ejercicio revisado, concatenados con los artículos 84, 344 y 346 de la Ley Federal del Trabajo.

Sirve de apoyo a lo anterior, los Criterios Normativos del Servicio de Administración Tributaria, específicamente el No. 71/2009/ISR, 84, Propinas. Constituyen un ingreso para el trabajador, las propinas que les sean concedidas a los trabajadores, deben ser consideradas por el empleador para efectuar el cálculo y retención del impuesto sobre la renta que, en su caso, resulte a cargo del trabajador, en los términos del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta. El contribuyente se encontraba obligada a retener y enterar el Impuesto sobre la Renta considerando las propinas que entregó a sus empleados, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 113, párrafo primero y segundo y 118, párrafo primero, fracción I, de la Ley del Impuesto sobre la Renta vigente en el ejercicio revisado.

2.5 JURISPRUDENCIA

PROPINAS. NO FORMAN PARTE DEL SALARIO CUANDO EL TRABAJADOR ES GERENTE DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO PUES, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES REPRESENTANTE DEL PATRÓN.

De conformidad con el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, las propinas (gratificaciones que se dan en numerario como agradecimiento por la prestación de un servicio) son parte del salario de los trabajadores que laboran en restaurantes, sin embargo, cuando el actor es gerente del

establecimiento debe considerarse como representante del patrón, en términos del artículo 11 de la propia ley y, por tanto, no tiene derecho a reclamar como prestación laboral el pago de las propinas, dada la naturaleza de su cargo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1063/2009. Luis Eduardo Rendón Vitela. 13 de enero de 2010.
Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Juan Martín Vera Barajas.

2.5.1 JURISPRUDENCIA. PROPINAS. NO FORMAN PARTE DEL SALARIO CUANDO EL TRABAJADOR ES GERENTE DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO PUES, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES REPRESENTANTE DEL PATRÓN.

De conformidad con el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo, las propinas (gratificaciones que se dan en numerario como agradecimiento por la prestación de un servicio) son parte del salario de los trabajadores que laboran en restaurantes, sin embargo, cuando el actor es gerente del establecimiento debe considerarse como representante del patrón, en términos del artículo 11 de la propia ley y, por tanto, no tiene derecho a reclamar como prestación laboral el pago de las propinas, dada la naturaleza de su cargo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1063/2009. Luis Eduardo Rendón Vitela. 13 de enero de 2010.
Unanimidad de votos. Ponente: Alicia Rodríguez Cruz. Secretario: Juan Martín Vera Barajas.

2.6 COMPARACION DE PAISES PARA IDENTIFICAR LA EXISTENCIA DE PROPINAS, MEXICO, ESTADOS UNIDOS DE AMERICA Y JAPON.

Tabla 1. Comparativo de países para la existencia de propinas

México	En este país las propinas no son obligatorias y por ende no es deducible para el contribuyente que desea aportar considerando como base el 10%, no obstante se recomienda sobre la base del consumo o del servicio.
Estados Unidos USA	En estados Unidos es costumbre dar propina por un importe aproximado del 10% o del 15% del servicio, normalmente los empleados que reciban una gratificación denominada TIP en ingles, son taxistas, camareros, recepcionistas y en general, todos aquellos que no realizan su actividad en grandes superficies, se trata de una costumbre generalizada y está considerado como mal visto no hacerlo como una muestra de descortesía hacia el trabajador. La razón que justifica esta

	práctica es el bajo salario que perciben los empleados y en consecuencia se ofrece un complemento que sirve como compensación.
Japón	En este país no existe esta costumbre y si un viajero diera una propina el trabajador seguramente se ofendería por ello, en China ocurre algo similar y en Singapur esta estrictamente prohibido.

(definicion.mx/PROPINA, 2018).

CONCLUSIÓN

La propina tácitamente no se encuentra en el artículo 25, así como en el artículo 147 de la Ley del Impuesto sobre la renta, y no es un gasto estrictamente indispensable de acuerdo a la ley en mención, por lo tanto no será deducible para el contribuyente.

No obstante el tema que ocupa es que no hay armonía en leyes laborales para conocer con certeza que se acumula la propina al trabajador, porque primero las autoridades deben atar cabos para argumentar, porque por una parte el patrón no le está entregando al trabajador la propina, se la entrega un tercero por un servicio que le proporciona el trabajador.

Por una parte PRODECOM, que es un organismo público descentralizado, no sectorizado, con autonomía técnica funcional y de gestión, especializado en materia tributaria menciona que no está obligado acumular al trabajador por qué no lo está entregando el patrón, lo está proporcionando un tercero. A la vez si el patrón lo paga le ocasionaría una lesión por que integraría las cuotas del seguro social, así como el Impuesto sobre nóminas.

Para la ley del impuesto al valor agregado no aplica la base porque no es deducible así como acumulable y es evidente que en estricto sentido no puede constituir parte del precio total de los servicios contratados y por ende no debe ser gravada IVA, además porque tal concepto no se traduce en ingresos para la empresa actora con motivo de la prestación de sus servicios sino para sus trabajadores, para quienes constituye parte integrante de su salario, en términos del artículo 346 de la LFT por lo tanto debe ser objeto de un tributo pero no de IVA.

La ley Laboral es la que formalmente considera acumulable las propinas para el trabajador de acuerdo al artículo 346 de la Ley Federal de trabajo, en la ley del Seguro social también se considera que

forma parte del salario es decir se integra en base a la cotización, en ambas leyes hay armonía para la acumulación e integración, no siendo así en jurisprudencia ni en PRODECOM.

Bibliografía

- Calvo , E., & Monres , E. (2017, 12 31). IPORTA THEMIS. *LEY DE IVA* .
- Calvo, E., & Montes, E. (2017, 12 31). LEY DE IMPUESTO AL VALOR AGREGADO. *PORTA THEMIS* . (THEMIS, Ed.)
- LFT. (2017, 12 01). LEY FEDERAL DE TRABAJO.
- LIMSS. (2018, 06 22). *WWW.IMSS.GOB.MX*. (INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL) Retrieved 11 20, 2018, from <SITES//ALL/statics/PDF/leyes /LSS.PDF>.
- los Impuestos.com.mx. (2015, 03 02). *Los impuestos.com.mx*. Retrieved Nov 16, 2018
- definicion.mx/PROPINA. (2018, 09 17). *Definicion.mx/PROPINA*. Retrieved 09 17, 2018, from <https://definicion.mx/PROPINA>
- Prodecom, g. (2015, 01 01). Retrieved Nov. 19, 2018, from Prodecom, gob.mx.
- SCJN.GOB.MX. (1999, 01 01). (propinas, Producer) Retrieved Nov 19, 2018, from SCJN.GOB.MX.
- SCJN.gob.mx. (1998, Nov. 26). *SCJN.GOB.MX*. (a. d. LOPEZ, Producer) Retrieved Nov. 19, 2018
- www.sat.gob.mx. (n.d.). *www.sat.gob.mx*. (3. &IVA, Producer)
- www.sat.gob.mx. (n.d.). *www.sat.gob.mx*. (33/2014/IVA, Producer) Retrieved Noviembre 01, 2018