

# **PRECARIEDAD LABORAL Y DERECHOS NEGADOS EN UN SECTOR DE LA ECONOMIA INFORMAL: MESEROS EN LOS RESTAURANTES DE LA CIUDAD DE MEXICO**

**Angela Giglia, UAM Iztapalapa  
y Jorge Robles, Frente Auténtico del Trabajo**

**2015**

Publicado en Jorge Olvera García - Julio Olvera García (coord.) *Ciudad y ciudadanía. Hacia una resignificación desde el contexto mexicano*, UAEM (Universidad Autónoma del Estado de México) – Editorial Porrúa, 2015.

## **Introducción: ¿para qué sirven las propinas?**

En este artículo nuestro objetivo es hacer conocer una faceta de la economía formal que normalmente se pasa por alto, y que sin embargo es parte constitutiva de su funcionamiento. Nos referimos a la existencia de circuitos de dinero no declarado, o negro, que sostienen un sector importante de la economía como es el sector de los servicios, uno de los más emblemáticos de la actual economía global. Estos circuitos de dinero se basan en las propinas que reciben los trabajadores por el servicio que realizan. Mostraremos como la existencia de las propinas se aprovecha para la creación de circuitos económicos informales, cuyo resultado tiene que ser leído e interpretado desde un doble ángulo. Por una parte permite el sustento de los trabajadores, quienes a menudo no poseen otros ingresos; por la otra, facilita que se den condiciones de sobre-explotación por parte de las empresas, las cuales incrementan sus ganancias en buena medida sobre la base de la apropiación ilegal de las propinas de los trabajadores. En

otras palabras, el manejo de las propinas permite para algunos la reproducción de una economía de la subsistencia diaria; y al mismo tiempo para otros es un vector de importantes ganancias ilícitas obtenidas contraviniendo el respeto de las reglas formales.

En particular, nos proponemos reflexionar sobre la condición laboral de los trabajadores del sector restaurantero en la Ciudad de México quienes trabajan para empresas grandes formalmente establecidas, muchas de ellas con características de cadenas, 2 tales como Sanborns, Vips, Toks, El Portón, el Cardenal, Italianni's, Bistrot Mosaico, El Torito, Sonora grill, Bisquets Obregon, La Posta, sólo para citar algunas de las que han sido objeto de nuestra investigación. El objetivo del texto es dar cuenta de las condiciones particulares de violación de derechos laborales que se cumplen en estos establecimientos mediante el manejo de las propinas, a partir de las cuales se establece un circuito informal de dinero que es vital para la reproducción de este sector y que genera significativas ganancias para los dueños de los restaurantes.

Esta investigación surgió de manera casi involuntaria a partir de un interés previo hacia las propinas como recurso básico en la supervivencia de muchos trabajadores urbanos en el sector de los servicios (Giglia 2014). Es un hecho que muchos trabajadores en la ciudad de México recaban su sustento cotidiano únicamente de las propinas que reciben de los clientes, como en el caso de los gasolineros, de los empacadores en los supermercados o de los acomodadores de coches, ya sea en la modalidad informal de la calle o mediante el sistema de valet-parking operados por empresas formales. Nuestra investigación empezó mediante breves preguntas a los meseros sobre el monto y la repartición de las propinas, al momento de pagar la cuenta en los restaurantes en los cuales nos tocaba ir a comer. Definimos aquí como *meseros* aquellos trabajadores y trabajadoras que se hacen responsables del servicio de las mesas, es decir que toman la comanda, sirven los platos y al final presentan la cuenta, en la cual en muchos

casos viene anotado su nombre o un número de control administrativo. Estos trabajadores generalmente son los únicos receptores directos de las propinas, aunque existan otros trabajadores que les ayudan en la realización de las labores que componen el servicio.

Sabíamos que en algunos lugares las propinas se reúnen en una caja común y que una parte de su monto total se destina a estos otros trabajadores, como son el jefe de meseros, la cajera, los garroteros, los cocineros, los lavaplatos etc., es decir a aquellos trabajadores que forma parte de las labores de un restaurante pero que normalmente no son receptores directos de una propina. Nos inclinábamos a interpretar estos circuitos de redistribución de recursos como practicas orientadas por una actitud solidaria, y como circuitos que permiten la subsistencia de los trabajadores más desprotegidos. El fenómeno de la redistribución de las propinas nos pareció inicialmente un hecho social vinculado a la lógica de la *reciprocidad y la redistribución*, conceptos que han sido largamente utilizados<sup>3</sup> en la literatura antropológica desde que Marcel Mauss los dejó plasmados en su célebre *Ensayo sobre el don*.

Sin embargo, cuando empezamos a preguntar de manera más puntual acerca del monto de las propinas y sobre todo acerca de su destino, descubrimos una realidad sorprendente. Lo que sucede en los restaurantes investigados, es que no sólo los meseros no tienen el control sobre sus propinas, sino que el patrón se apropia de un porcentaje de dinero *basado en su venta diaria*. A mayor cantidad de venta, es decir a mayor productividad del trabajador, mayor es el porcentaje que tienen que depositar en lo que se llama comúnmente el *tronco*, definible como el mecanismo de acopio y reparto del dinero de las propinas. El concepto de *tronco* evoca la imagen de un árbol desde el cual se desprenden varias ramas. Se trata en efecto de un dinero que se ramifica, es decir que se tiene que repartir entre varios trabajadores, especialmente aquellos que no reciben propinas. Ahora bien, esta repartición - organizada

por los gerentes de los restaurantes - se basa en la productividad medible a partir del monto de ventas diarias. Es decir que en lugar de recibir algún tipo de premio o incentivo por su productividad, al aumentar ésta, aumenta el desembolso de los trabajadores en favor de los patrones.

Este fenómeno es interesante por varias razones. En primer lugar, la obligación para el mesero de verter un monto diariamente en el *tronco*, asume la existencia de las propinas como si se tratara de un hecho estable y predecible y lo vincula con la productividad del trabajador ya que el supuesto del mecanismo del *tronco* es que a más venta correspondería un monto mayor de propinas. Como veremos esto no siempre es así. Lo que sí es una constante es el pago diario de los trabajadores al patrón. Cabe subrayar que este monto supera lo que reciben como salario, que oscila entre el salario mínimo y cien pesos diarios. De esta forma, las propinas sirven para que el trabajo de los meseros sea gratis para los dueños de los restaurantes, y además se paguen salarios a personal de cocina y cajas. Las empresas suelen cobrar, además de las propinas, varios otros montos adicionales, como veremos en detalle más adelante.

En segundo lugar cabe destacar, cómo ya lo hicimos notar, que la apropiación de las propinas por parte de los dueños de los restaurantes es ilegal, ya que contradice el dictado de la Ley Federal del Trabajo, donde se establece que las propinas son parte del salario y por tanto irrenunciables por parte del trabajador e inembargables sin un mandato judicial 4

específico para ello. Con lo cual, se evidencia la falacia de la dicotomía entre economía formal y economía informal, ya que en el seno mismo de un sector formalmente establecido, como el de la restauración de nivel medio y alto, existe un flujo de dinero no formal, que sin embargo es parte constitutiva del negocio y contribuye de manera importante a colocarlo entre los giros más prósperos de la economía nacional.

En lo que sigue abordaremos primero el contexto en el cual este tipo de relaciones laborales se han hecho posibles, para después pasar a examinar en detalle el circuito de las propinas y sus implicaciones para los trabajadores y los dueños de los restaurantes.

## **Precarización laboral y economía de servicios**

En las últimas dos décadas los procesos de globalización de la economía en el territorio metropolitano de la ciudad de México han reconfigurado el panorama de las desigualdades socio-económicas y territoriales, proponiendo nuevos retos al estudio de las condiciones de trabajo de los más pobres y su articulación con el territorio urbano. La fuerza de trabajo pierde reconocimiento y valor dentro de las relaciones laborales como consecuencia de la inserción de la economía mexicana dentro de la economía global y como resultado de una dinámica de recomposición mundial del capitalismo (Mora Salas 2010: 25-26).

Cabe recordar algunos datos básicos acerca de la economía en la ciudad capital. Aquí se produce el 17.7% del PIB nacional, siendo la entidad federativa número uno en este rango, siguiendo el Estado de México con 9.3%, y Nuevo León con 7.5%<sup>1</sup>. El promedio de ingreso laboral mensual es de 6,873.5 pesos, un 30.6% por encima del promedio nacional; el ingreso promedio mensual de los hombres es de 6,532.pesos, y el de las mujeres, 5,645.9 pesos, existiendo una brecha salarial en la capital del país de más del 17%, siendo mayor el índice de mujeres que laboran en la entidad 46.8% contra

41.8% de hombres. Se trata además de una entidad con desigualdades socio territoriales muy marcadas. En cuanto a las condiciones de pobreza en la Ciudad de México, el 26% de la población no alcanza con sus ingresos a adquirir la canasta de productos básicos. La mayoría de estas personas viven lejos de los lugares en los cuales suelen encontrar sus fuentes de ingresos. Semanalmente se trasladan a laborar diariamente más de 6 millones de personas, las cuales gastan hasta 47 pesos al día en transporte, lo que equivale al 73% del salario mínimo vigente en 2014.(UNAM, UAM, El Universal. **¿Cómo vamos, Ciudad de México?** México. 2014.

<http://www.adnpolitico.com/gobierno/2014/05/16/30-datos-que-retratan-la-calidad-de-vida-de-los-capitalinos>)

En la ciudad de México se dan condiciones de trabajo que se caracterizan por ser flexibles y precarias para amplios sectores de trabajadores. La flexibilización y precarización de las relaciones laborales es un proceso de alcance global que se manifiesta de forma distinta en contextos diferentes. El término “precariado” ha sido usado en Italia desde los años setenta de siglo pasado, haciendo referencia a diversos tipos de trabajadores de la escuela pública, como los enseñantes suplentes por tiempo determinado y sin una plaza definida. Ha sido utilizado sucesivamente en Europa por muchos autores, entre ellos por Robert Castel, en investigaciones llevadas a cabo en distintos países. Se trata de un concepto que no todos los autores usan con el mismo significado y que posee una amplitud variable dependiendo si se aplica al mundo de la “precarización” del trabajo asalariado, o también al mundo de las diferentes figuras del trabajo independiente y no subordinado.

Sin embargo, puede decirse que en general la reflexión y los estudios sobre el precariado tienen que ver con el tránsito de la llamada “economía fordista”, donde prevalecían condiciones de empleo asalariado asociadas a prestaciones laborales, seguridad social y estabilidad laboral (que se concretaban con el empleo de por vida en un mismo lugar de trabajo y la

sucesiva jubilación con una pensión también de por vida) en el marco de una forma de gobierno que además de las condiciones mencionadas contempla espacios de representación democrática, de libertad de asociación y contratación colectiva que se conoce como “estado de bienestar”.

Estas condiciones prevalecieron en los países europeos hasta los años setenta del siglo pasado. A partir de esa época, a raíz de procesos globales de reestructuración de la economía, el trabajo asalariado ha ido perdiendo muchas de sus características anteriores y se ha flexibilizado y pulverizado con la aparición de figuras de contratos temporales, de medio tiempo, de aprendizaje, etc., figuras que tienen en común el abaratar los costos en prestaciones y seguridad social asociados a la antigua relación del trabajo asalariado estable.

Pare el caso de México, hay que considerar que no se han dado en nuestro país las mismas condiciones de afiliación (Robert Castel 1995) típicas de ciertos países europeos, es decir que el trabajo estable y los mecanismos de protección social asociados al él, no han tenido el mismo alcance que tuvieron en países como Francia, Inglaterra o Italia, debido principalmente a que en México no se vivió nunca el “estado de bienestar”, sino que se vive en un “estado corporativo” caracterizado por la falta de democracia, aunque sea representativa, la ausencia de libertades, en especial la libertad de asociación de los trabajadores, y donde las prestaciones sociales están determinadas por el clientelismo político y el control corporativo sobre la población (Robles 2007).

De la misma manera los efectos de la globalización de la economía, característicos de las últimas tres décadas, han venido a incidir de manera distinta.

“Esta circunstancia ha implicado que la transición hacia un modelo de acumulación económica basado en la apertura generalizada de los mercados, la implantación de políticas

económicas neoliberales y el abandono del modelo de industrialización por sustitución de importaciones, que constituyen las vías por medio de las cuales estos países han venido participando en la etapa de globalización económica que se abrió a partir de los años setenta, haya tenido consecuencias y cobrado significados muy diferentes a los que presenta en los países industrializados. Entre otras cosas, porque la difusión de condiciones de informalidad laboral y el alcance limitado (tanto numéricamente como en términos de prestaciones) de los mecanismos de protección social, constituyen condiciones preexistentes a los procesos de reestructuración económica de los años ochenta y a la implantación de políticas neoliberales en los años noventa.” (Duhau y Giglia 2008: 80-81).

Lo anterior nos permite sostener que la precariedad laboral en la ciudad de México es una condición arraigada y en muchos sentidos vivida como natural por parte de muchos trabajadores, quienes aceptan como un hecho inevitable el tener que trabajar por un salario insuficiente para cubrir sus necesidades más básicas y/o el no poder hacer ninguna programación de gastos que vaya más allá de la supervivencia del día con día. Pese a esto, no se puede olvidar que en las últimas décadas, por efecto de los procesos de globalización de la economía ya mencionados, las condiciones de vida de los sectores más pobres de la sociedad mexicana han empeorado drásticamente, con una pérdida dramática en el poder adquisitivo de los ingresos.

Las reformas estructurales de los últimos años en México, comenzando por la reforma laboral y culminando con la del sector educativo y energético, establecen mecanismos para flexibilizar la jornada de trabajo, con sistemas de contratación que permitan violentar la jornada de 8 horas diarias, y de esta manera aumentar la cuota de trabajo no pagado. En otras palabras, aumentar la productividad a costa de la jornada de trabajo. La reforma laboral de 2012 establece formas de contratación por horas, por temporada, flexibilidad en el horario



de trabajo y en los días de descanso, con lo cual la vida cotidiana de los trabajadores se ve completamente sometida a las necesidades de la empresa sin poder predecir tiempos y formas de sus actividades de trabajo y descanso<sup>3</sup>. La reforma laboral abarata el despido de personal con formas de contratación que permiten evadir el pago de derechos laborales tales como antigüedad, salarios caídos, indemnización por despido etc., además de que ha reforzado aún más la presencia generalizada de los llamados *contratos de protección patronal* es decir la simulación de la contratación colectiva de trabajo para único beneficio de la parte patronal (De Buen 2011).

Tal vez la más llamativa de estas formas de flexibilidad en el horario de trabajo sea la denominada “banco de horas”, en muchas empresas y que se practica desde hace muchos años entre los pilotos aviadores y sobrecargos de aviación.

Es importante definir lo que nosotros entendemos por trabajo precario. Entendemos como tal, al trabajo que no cumple con las condiciones mínimas que define la Organización Internacional del Trabajo, OIT como *Trabajo Decente* en sus cuatro ejes de análisis: estabilidad laboral, derechos laborales, seguridad social y diálogo social (libertad, democracia y autonomía sindical como elementos fundamentales para la existencia de contratos colectivos de trabajo auténticos). En lugar de utilizar el término de trabajo decente, ya que en castellano esta palabra tiene una fuerte connotación de tipo moral e ideológicamente está asociada a los “buenos modales” impuestos por los conquistadores europeos, en los países latinoamericanos se usa el término de *trabajo digno*, exactamente con la misma definición propuesta por la OIT. Lo que parecía un derecho consolidado hace sólo treinta años, es decir el derecho a recibir un salario por el trabajo realizado, ha sido puesto en discusión con la proliferación de múltiples figuras de relaciones laborales en las cuales el salario no es contemplado como parte integrante de la relación, o bien se limita al llamado salario mínimo, totalmente insuficiente para

garantizar el sustento diario. Especialmente en el sector de los servicios al consumidor, abundan las situaciones en las cuales los trabajadores complementan sus magros ingresos con el dinero que reciben de las propinas por parte de los clientes. Su papel consiste en facilitar el consumo para el consumidor. En términos más precisos y siguiendo a Marx, podemos decir que los propineros representan el último eslabón dentro de la fase de *circulación de las mercancías*, siendo ellos quienes entregan la mercancía en las manos del consumidor. La paradoja de su condición consiste en que dentro del panorama de bajísimos salarios que caracteriza nuestro país, los propineros pueden llegar a tener ingresos significativamente superiores a los de los trabajadores que únicamente reciben el salario mínimo.

### **El sector restaurantero “motor de la economía nacional”**

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, para el primer trimestre de 2014, siete millones de personas (14% del total) trabajan en el sector primario de la economía, 12 millones 100 mil (24.4%) en el sector secundario o industrial y 30 millones 300 mil (61%) en el terciario o de los servicios (el restante 0.6% no especificó su actividad económica). De todos estos 30 millones 300 mil, 400 mil de ellos son trabajadores subordinados y remunerados, y se reconoce que 3 millones (6%) son trabajadores subordinados que no reciben remuneración.<sup>4</sup>

Dentro del tercer sector de la economía se encuentra la *industria restaurantera*, la cual aportó en 2010 el 2% del PIB nacional, con alrededor de 3 millones 700 mil establecimientos en todo el país. Si comparamos con otras actividades, tenemos que por cada centro de salud privado existen 2.3 restaurantes, por cada escuela y centro educativo tenemos 8 restaurantes. El total de personas ocupadas en esta rama, es decir 1 millón 300 mil, supera al total de personal que trabaja en pesca, minería, electricidad y agua, que son 1 millón 200 trabajadores; y supera también el total del personal que trabaja en el comercio

al por mayor, equivalente a 1 millón 100 mil trabajadores. El sector restaurantero es el segundo generador de empleos en el país, después del sector de apoyo a los negocios y manejo de desechos.

Los trabajadores de apoyo a los negocios, limpieza, call centers y mantenimiento, entre otras, supera los 1.3 millones de empleados y de hecho están como empleados subcontratados por otra empresa, que si bien realiza servicios directos a los establecimientos y unidades productivas, la responsabilidad administrativa corresponde a otra empresa y muchas veces a una segunda y hasta tercera empresa subcontratista, casos como MetLife, Bancomer, algunos de los departamentos (panadería, carnes frías, electrónica) en centros comerciales como Wal-Mart, Sears y Palacio de Hierro.

Este sector genera también 3.2 millones de empleos indirectos. Entre el personal empleado en el sector restaurantero, se encuentran las personas que trabajan en labores vinculadas de manera directa con el servicio, apoyo y elaboración de los alimentos: cocineros, lavaplatos, ayudantes generales, meseros, cajeros, repartidores, cantineros, limpieza, mantenimiento general, técnicos de sonido, baños, entre otras más. En este sector existen amplios espacios de trabajo no pagado y de subcontratación a través de empresas externas al restaurante. Según los datos de 2012, de casi 1 millón 300 mil trabajadores directos del sector<sup>6</sup>, 611 mil están en condiciones de trabajadores subordinados con un salario; del total de salarios pagados en la industria, cuyo monto asciende a 20 millones 580 mil pesos, 18 millones 500 mil pesos son salarios y 1 millón 650 mil pesos son prestaciones. De 428 mil establecimientos, el 96% son micro, pequeños y medianos negocios. El restante 4% se compone de establecimiento de mayor tamaño incluyendo a los 10 que forman parte de cadenas y franquicias, todos los cuales suman alrededor de 17 mil establecimientos en el país.

Según datos de la Cámara Nacional de la Industria restaurantera, CANIRAC, la venta total anual de este sector en el país es de 182,992 millones de pesos, los salarios y prestaciones, según datos de INEGI suman 20 millones 100 mil pesos, corresponden al 11% de la venta total.

Nuestra investigación se basa en entrevistas informales llevadas a cabo en uno o dos establecimientos de cada una de las diversas cadenas restauranteras. Tratándose de cadenas, puede razonablemente suponerse que los resultados arrojados por la investigación son extensibles a toda la cadena o franquicia, ya que en cada una de ellas la administración se acopla a un estándar propio de cada marca. Completamos la información con base en las páginas web de dichos restaurantes los cuales cuentan con varios establecimientos, como se detalla a continuación: en VIPS (361 establecimientos)<sup>8</sup>, Sanborns (163)<sup>9</sup>, Bísquets Obregón (81)<sup>10</sup>, El Cardenal (4)<sup>11</sup>, Beer Factory (4)<sup>12</sup>, Wings (116 restaurantes, incluyendo Chili's y Elago)<sup>13</sup>, Toks (109)<sup>14</sup>, El Portón (50)<sup>15</sup>, California (65)<sup>16</sup>, Bistrot Mosaico (32 11 21 Raffaello Ristorante. <http://raffaello.com.mx/> consultada 31 de diciembre de 2014.

En lo que sigue nuestro propósito es dar cuenta en términos generales de la situación que prevalece en estas cadenas en lo que se refiere al manejo de las propinas y su vinculación con la productividad de cada trabajador. Tratándose de prácticas que contradicen el marco legal, consideramos que no es ésta la sede para proporcionar detalles sobre cuáles empresas cobran qué porcentajes. Más bien nos referiremos a cada una de ellas de manera anónima. Sin embargo, cabe decir en términos generales que el monto que las empresas cobran a los meseros diariamente oscila entre el 3 y el 14 por ciento (en el caso de los “antros”) de sus ventas diarias.

## **El circuito de las propinas: informalidad, supervivencia y derechos negados**

Según el tipo de trabajo, la propina se genera en un lapso de tiempo que es distinto en cada caso, desde el primer encuentro entre el cliente y quién realiza el servicio (Diez 2004): el empacador en el momento que el cliente se presenta en la caja del establecimiento, el valet parking en el momento en que le es entregado el automóvil, el despachador de gasolina en el momento que el consumidor se detiene frente a la bomba de combustible. El trabajador, como empleado subordinado del establecimiento o de la empresa, realiza desde ese primer encuentro un protocolo específico que es supervisado por su jefe inmediato: sonrisa, mirada a los ojos, actitud sumisa pero atenta, repetición de frases aprendidas –*buenos días, bienvenido, en que le puedo servir, etc.* - y repetidas siempre de la misma manera. Aunado a este protocolo, el trabajador se ve llevado a usar sus propios recursos de sociabilidad para ganarse la simpatía y el aprecio del cliente, pues la propina nunca está garantizada. Inclusive en los casos en que el cliente tiene toda la intención de otorgarla, puede no estar en condición de hacerlo, por ejemplo porque se da cuenta a último minuto de que no tiene cambio.

Apoyados en la reformas estructurales y ante la crisis generada por la Tendencia decreciente de la tasa de ganancia (Mendieta, 2011), la pobreza que ha paralizado los mercados internos<sup>22</sup>, y la inequitativa distribución de la riqueza, donde el 10% de la población más rica es dueño del 64% de la riqueza nacional, (Credit Suisse, 2014) las empresas han generado formas de explotación extremas, hasta llegar a ofrecer trabajo no pagado e inclusive a expropiar una parte de las propinas a los trabajadores de la industria restaurantera, de tal manera que sean ellos los que generen, fuera del proceso de producción y servicio, su propio salario y el de sus compañeros. En el siguiente apartado presentamos la situación de diversos meseros y meseras que trabajan en restaurantes de algunas de las cadenas mencionadas arriba. El primer caso es el de

Mario, mesero en un restaurante especializado en comida mexicana nortea. Este día de diciembre comenzó como todos los demás, entró antes de la una de la tarde, con el suficiente tiempo para cambiarse de ropa y ponerse el uniforme, sabía que en ese momento ya debía a la empresa cien pesos, dinero que tiene que pagar todos los días para poder trabajar ahí. En el gremio se le conoce como plaqué o cubertería y se refiere a alguna reposición que sea necesaria si alguna loza o cubierto se estropea durante la jornada de trabajo. De este modo Mario comienza el día empatado con la empresa, pues el pago adelantado por el plaqué coincide exactamente con su salario diario de cien pesos.

Este día fue bajo en ventas, apenas llegó a 25 mil pesos. Hay días en que alcanza los 30 o 35 mil pesos de venta diaria. Después de las 12 de la noche y de atender a los últimos clientes, forma turno para hacer las cuentas de sus propinas que los clientes pagaron en caja. Estas cuentas las realiza el gerente, que va directo sobre la venta de Mario, quién 13

*recibe una copia de cada una de las notas que presentó para cobrar; del total de la venta del día, la empresa le retiene el 8%, no de la propina recibida en cada cuenta. Como muchas de las ventas son pagadas con tarjeta, las propinas que él debe recibir están incluidas en el pago total y claramente identificadas, de tal manera que desde el corte de caja, el gerente puede cobrarse ese 8%, que el día de hoy corresponden a dos mil pesos. A Mario le quedaron sólo cuatrocientos pesos para él, por doce horas de trabajo, pues también le retuvo los cien pesos del plaqué.*

Esos 2 mil 100 pesos que la empresa le quita a Mario, si los tomamos como el promedio de ese día por cada uno de los 16 meseros en este establecimiento, la suma de lo retenido a todos ellos llega a 33 mil 600 pesos, un dinero que no queda registrado de manera contable, que no genera impuesto, que tampoco es contabilizado como derecho laboral de quién lo produjo. Si consideramos que esta empresa trabaja al menos 360 días al año, el total del dinero requisado por ese medio alcanza, si todos los días son *igual de malos* como este, los 12 millones 96 mil pesos anuales en un solo establecimiento. Esta cadena cuenta con más de 30 restaurantes en la República es decir, si sacamos la cuenta por todos ellos son 362 millones 880 mil pesos al año de dinero robado a los meseros. Mario nos comenta que “el patrón siempre gana”. Sin embargo a pesar de todo, sigue trabajando ahí porque conoce casos mucho peores y nos pone de ejemplo los *antros y bares nocturnos* donde los meseros tienen que actuar con cierta malicia, trucando precios y hasta inflando la cuenta de aquellos clientes que se encuentren en evidente estado etílico, pues en esos lugares las empresas les expropián a los meseros hasta el 14 % de las ventas.

Veamos ahora el caso de María, ella trabaja de mesera en un restaurante de comida internacional.

*El día que hablamos con ella, en diciembre de 2014, faltaron varias compañeras de trabajo y María tuvo que atender ella sola un área de 15 mesas. Durante la jornada, en un momento*

de apuro, salió de la cocina en su ayuda una de las cocineras con su delantal de plástico, quién sirvió un plato de sopa que estaba rezagado. Lo peor para María fue cuando llegó al restaurante un grupo de mujeres y hombres jóvenes, listos para celebrar con una comida el fin de año, agasajo patrocinado por la oficina de gobierno en la que trabajan. No faltó el licenciado y sus secretarios. Llegaron en grupo, ellas de traje sastre y ellos de corbata. Al principio se notaban tensos, preocupados por cumplir con las buenas maneras en la mesa acordes a la categoría del establecimiento. El menú, previamente pactado, comenzó a servirse, y el ambiente se relajó un poco. Los vinos y el alcohol no estaban contemplados en el menú, así que circularon solo bebidas preparadas a base refresco y jarabe de sabor. María estaba muy movida, y un poco preocupada pues en la cocina, por las prisas, resbaló una charola con algunos vasos y platos, los cuales le serían descontados al final de la jornada. En fin, eran accidentes de trabajo muy usuales, casi nunca falta el vaso que se rompe o el plato que se despostilla. El servicio de esta mesa parecía sencillo, de hecho no tuvo que preparar ensaladas a la vista del cliente, ni carne tártara o flamear algún platillo. Solo fue cuestión de no perder el ritmo. Tenía la costumbre de recordar los rostros de los comensales y se esforzaba por no olvidar atender a tiempo a quién tenía de espalda. Con esta mesa no hacía falta recordar a nadie, simplemente era seguir el orden del servicio de manera rutinaria.

Después de tres horas de trabajo, cuarenta personas atendidas y una cuenta de 15 mil pesos intuyó que tendría problemas al final del día. El problema apareció cuando el responsable de liquidar la cuenta, la solicitó “limpia”, sin propina incluida. La propina se aportaría de manera directa y en efectivo. Del consumo de poco más de 15 mil pesos, la costumbre dicta una propina de entre mil quinientos y mil setecientos pesos, pero la experiencia le ha enseñado que los más tacaños en cuestión de propinas son los “políticos del PRD y los funcionarios de la empresa Televisa.”<sup>23</sup> El secretario de confianza del licenciado, después de entregar una tarjeta de crédito y recibir la factura consultó con su jefe el monto destinado a cubrir la propina. El



*licenciado frunció el ceño como si algo le hubiera disgustado del servicio e instruyó una propina de mil pesos, “bastante más de lo que gana por día la mayoría de los mexicanos”. El entusiasmo de María en el trabajo se vio devastado. Ni el licenciado, ni la mayoría de nosotros hasta este momento, sabíamos que los meseros de restaurantes de primer nivel, así como la de todas las grandes cadenas de restaurantes con servicio completo de comida, pagan a la empresa un porcentaje de la venta total del día.*

En este caso María, ganando el salario mínimo, poco más de 67 pesos diarios<sup>24</sup>, tuvo que pagar al patrón, por esas tres horas de trabajo, el 7% del total de la cuenta, es decir mil cincuenta pesos, quedando su día, hasta ese momento, con un faltante de cincuenta pesos. A pesar de todo creía que las cosas no estaban tan mal, pues sabía que en otros restaurantes los puntos (porcentaje) que meseros pagan al patrón es mayor. Se consoló pensando que todavía le quedaban más de seis horas de trabajo con lo cual podría reponer la pérdida en este servicio y el pago de los platos rotos. Razonando consigo misma concluyó que su situación no es tan mala. Después de todo, la semana apenas comenzaba seguramente en los días sucesivos encontraría la manera de ajustar sus ingresos. Además, se acordó de su primo que trabaja como mesero en un restaurante especializado en comida norteamericana, en donde el porcentaje de las ventas retenidas por el patrón es del 8%.

En lo que sigue nos dedicaremos a situar la situación que viven los protagonistas de nuestros relatos en el contexto de las relaciones laborales que las enmarcan. Esto nos permitirá entender por qué un puesto de mesero en un restaurante es un trabajo considerado mejor que otros, en los cuales la única remuneración está entre el salario mínimo y los cien pesos diarios. Para ello tenemos que dar cuenta del manejo de las propinas y su vinculación con el cálculo de los porcentajes sobre las ventas de los trabajadores.

Como hemos visto, existen casos en los cuales los meseros entran a trabajar pagando por ello. Estos pagos por trabajar son motivados bajo el supuesto de tener que reponer pérdidas durante el servicio, como platos rotos u otras faltas. Además de este pago está el dinero que se acumula al final del día de trabajo o del turno, dinero vinculado al mecanismo del llamado *tronco*. Este se utiliza a discreción por el patrón sobre todo para pagar los salarios al resto de los trabajadores del restaurante, cocineros y afanadores, dando como resultado un ahorro significativo para los dueños. Se trata de dinero que la empresa puede usar para mantenimiento de los establecimientos, para pago de salarios de los propios meseros, pago de personal que hace funcional la empresa, o simplemente se lo apropia como ganancia ilícita y que no deja huella, pues el propio restaurante es un dispositivo para *blanquear* ese dinero. Este flujo de dinero se origina desde las propinas y es manejado con corte diarios o/y ajustados semanalmente.

La propina es una gratificación, recompensa o remuneración como una muestra de agradecimiento del cliente, por el servicio recibido<sup>25</sup>. En principio es voluntaria, aunque en algunos acuerdos comerciales como fiestas o banquetes privados, la cuenta la incluye como cargo de servicio de meseros. Debemos hacer énfasis en lo que dice la Ley Federal de trabajo, según la cual esta retribución debe considerarse como parte del salario y por tanto es irrenunciable por el trabajador e intocable por parte del patrón.

Así lo dice el artículo 346 de la Ley Federal del Trabajo. Capítulo 14. México. 2014. *Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del art. 347. Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna de ellas*".

Tan están previstas las propinas como parte del salario de los trabajadores que el artículo 347 determina cómo estas deben calcularse en el caso de indemnización o prestaciones del trabajador, como se puede leer a continuación:

*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”. 26*

Otro elemento a enfatizar es que la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 5 fracción XIII, que el salario es irrenunciable. Sin embargo, en muchos establecimientos que funcionan con propinas es posible que éstas sean la única fuente de remuneración para el trabajador. En algunos casos, como vimos en el ejemplo de Mario, no solamente lo que el trabajador tiene que dejar al patrón de sus propinas es un monto mayor al que recibe formalmente como salario, sino que el trabajador empieza a trabajar pagando por la supuesta reposición de la cubertería, el llamado *plaqué*. En efecto con este desembolso está contribuyendo de manera importante al mantenimiento general del restaurante y su espacio. En suma, lo que sucede no es que el patrón esté pagando al trabajador por su trabajo, sino que el trabajador está pagando al patrón por el derecho a trabajar, a cambio de lo que le queda de sus propinas para su sustento y supervivencia.

Es el caso frecuente y casi general en las estaciones de gasolina, donde además de pagar el “derecho de piso”, tienen la obligación de vender una cuota mínima de productos de la estación de servicio, como aceites o aditivos y hasta alimentos preparados en establecimientos adjuntos al centro de trabajo, propiedad del mismo patrón, artículos que si no son vendidos, son pagados por los propios trabajadores. No es extraño que al cambio de turno los despachadores ofrezcan a los clientes productos con grandes descuentos, pues es la manera de recuperar algo del costo que tienen que entregar al patrón. Lo mismo pasa con muchos otros prestadores de servicio como por ejemplo los valet parking (El Fogoncito) o los lavadores de

autos y vigilantes en estacionamientos (WalMart). Véase Giglia (2014).

La costumbre del manejo de las propinas en el 96% de los establecimientos de comida de tamaño pequeño, como fondas, torerías y loncherías, queda en manos de los propios meseros. En algunos establecimientos con atención exclusiva en barra como *Starbooks*, o en los espacios de comida rápida de centros comerciales tipo malls, la propina se recoge en común, siendo realmente muy poca la cantidad a repartir entre los cajeros, garroteros y cocineros. Existen algunos lugares, sobre todo pequeños y mediano restaurantes en donde el *tronco* se construye solidariamente entre los meseros para ser distribuido equitativamente entre el personal de cocina y limpieza, por ejemplo en *Las Jirafas y la mula*, con cuatro establecimientos, especializada en quesadillas de 45 cm de largo, los meseros manejan de manera personal sus propinas y al final del día aportan el 40% de ellas al fondo común para el reparto entre cajeras, cocineras y barman, sin intervención del patrón y sin importar tampoco el total de la venta, confiando totalmente en la palabra de los propios meseros.

Es importante insistir en la relación perversa entre el circuito de las propinas y la productividad de los trabajadores. Generalmente las empresas condicionan los aumentos de salario no en función de las necesidades reales de los trabajadores, aunque sea para resarcir el poder de compra perdido por motivos inflacionarios, sino en función de su productividad, de tal manera que por un aumento de productividad se otorga un aumento de salario, llegando a casos como Telmex donde el 40% del salario está determinado por programas de productividad. Sin embargo, en el sector restaurantero de tamaño más grande y organizado en cadenas<sup>28</sup>, en lugar de que el trabajador gane más en relación a su productividad (calculada en monto de ventas), los meseros pagan al patrón un porcentaje de la venta diaria proporcional a su productividad: a mayor productividad (venta), mayor es la cantidad de dinero que los meseros entregan obligatoriamente

a la empresa<sup>29</sup>. Nos encontramos entonces con la paradoja de que a mayores ventas no corresponde una mayor recompensa por parte del dueño de la empresa, sino un mayor desembolso del trabajador. Esto se basa en el supuesto de que las propinas aumentan proporcionalmente a las ventas, pero como lo vimos en el ejemplo de María, esta correspondencia tan precisa no siempre existe. En cambio, existe la tendencia a que el porcentaje de las propinas pueda disminuir al incrementarse el monto de la cuenta a pagar. Un cliente que gastó en una cena 500 pesos, dará sin problemas una propina de 50, pero un cliente que acaba de gastar 10,000 pesos, no siempre está dispuesto a dejar una propina de 1,000 pesos.

En una oferta de empleo en restaurantes encontramos mencionado al tronco entre las características del trabajo. El mismo anuncio subraya que es importante la “disponibilidad para rolar turno”, es decir que el tiempo de trabajo puede cambiar y ser flexible.

### **La visión de las empresas, entre explotación y paternalismo**

Como ya lo mencionamos el monto que las empresas restauranteras cobran diariamente a sus meseros, oscila entre el 3 y el 8 por ciento de sus ventas individuales diarias, que se extrae de las propinas que los meseros reciben de los clientes. Este cobro diario es posible porque existe el dinero de las propinas. De otra manera, un trabajador que recibe el salario mínimo o un salario poco mayor, no estaría en condición de poder hacer este desembolso todos los días. Con esto queremos subrayar que la economía del restaurante se rige sobre el día a día de las propinas, a partir de las cuales se organiza un flujo de dinero informal cuyo corte se hace al final de cada día. Tratándose de una apropiación ilegal, las organizaciones empresariales no mencionan el manejo de las propinas como tal. Sin embargo, es posible encontrar ofertas de trabajo en las cuales se menciona de manera directa el uso del llamado *tronco*. Por ejemplo en este anuncio se buscan

trabajadores para un puesto de “cajero de medio tiempo - encargado de turno”, en el cual las funciones a desempeñar incluyen: “facturar, manejar personal (*a 3 personas del tronco, a la de la cocina, al de cocina caliente*), cortes de caja, inventarios, manejo de computadora (manejara el programa míster tienda o míster chef, manejo de Excel (control de gastos, de ingresos), manejo de dropbox, trato con el cliente, cobros con tarjeta, atender al cliente, recibir insumos, abrir y cerrar el negocio”<sup>31</sup> (*cursivas nuestras*).

El mismo anuncio subraya que es importante la “disponibilidad para rolar turno”, es decir que el tiempo de trabajo puede cambiar y ser flexible.

## **La propina**

Podemos inferir que ante la ilegalidad de intervenir directamente y de manera explícita en la recolección y redistribución de las propinas, las empresas recurren a la figura del *tronco*, que podría interpretarse como una caja común de varios propineros que se reparten el total entre ellos, pero en la realidad aprovechan esta figura para cobrarle a cada mesero un porcentaje de su venta total individual, independientemente de la propina recibida. En lugar de incrementar los salarios en función de la productividad, ya sea individual o colectiva, el *tronco* en esta industria consiste en aumentar la cuota a cada mesero en función directa a su productividad. En la definición de *tronco* que encontramos en una página web de una consultoría a las empresas restauranteras, se hace justamente esta vinculación entre el ingreso por las propinas y el porcentaje sobre las ventas.

*“Tronco es la recolección de un porcentaje definido en base al 10% de las ventas de un mesero.*

*Si un mesero vende \$10,000 se considera que el percibe en promedio el 10% de propina dando un total de \$1,000 (aunque en ocasiones la percepción es en promedio del 13.5%).”<sup>32</sup>*

Como podemos apreciar, son las ventas del mesero la base de la recolección del *tronco*. Las entrevistas realizadas confirman

que no siempre la propina es tan generosa para que llegue al 10% del consumo y en muchos casos puede ser menor y hasta nula. ¿Cómo justifican las empresas este despojo de dinero que desde el punto de vista jurídico es ilegal? A partir de la revisión de la oferta de servicios de consultoras que prestan asesoría a empresas restauranteras sobre distintos aspectos de su negocio, podemos decir que desde la lógica empresarial, si bien la propina esté siempre dirigida a una persona en específico, se considera que es generada por el establecimiento y su *concepto*, es decir por la calidad de la comida, el ambiente, la decoración, la limpieza y la imagen del lugar: un conjunto de elementos difícilmente medibles, que hacen atractiva para los clientes la elección de un restaurante y la permanencia en él. Bajo esta lógica, la propina no es producto del servicio en cuanto trabajo individual de quién atiende las mesas, sino que es un resultado producido por el restaurante mismo.

Esta es una primera justificación para apropiarse de las propinas. La otra es que el manejo de las propinas tiene que ser controlado por la empresa para evitar diversos tipos de conflictos que podrían generarse entre los meseros, o entre ellos y los otros trabajadores que trabajan en las cocinas y otras áreas del restaurante. En otras palabras, la visión patronal considera que es el lugar de trabajo con sus características específicas lo que permite que el servicio de los meseros sea recompensado con propinas, y no el servicio en sí mismo. Y además considera de manera paternalista que los trabajadores serían incapaces de administrar por sí solos y de manera honesta los ingresos derivados de las propinas.

En el fondo de esta visión existe una profunda desvalorización del trabajo de los meseros y sus capacidades. Así se puede leer en la ya mencionada página de una consultora para restauranteros. *“La propina siempre se prestará para que se malverse ya que el único registro de ésta es de la persona quien la genera y no se contempla que es parte fundamental para la oferta de la empresa”* *“El resguardo de la propina es*

*crucial para evitar conflictos internos o mal manejo de los recursos de la gente, estas propinas se deben mostrar a los trabajadores (el monto recaudado) y al repartir ésta, también se debe mostrar cómo se repartieron y en base a qué monto de venta.*

Sigamos con otro ejemplo: si la venta del día fue de 10 mil pesos y la retención es del 6%, la empresa se apropia de 600 pesos ese día. La mesera gana salario mínimo diario 67.29, con la entrega de los 600 pesos de ese día, no solo solventó su salario y el pago de cuota patronal para su Seguro Social (13.7 pesos), sino que dejó un excedente de 518.01 pesos, suficiente para pagar salario a por lo menos otros seis trabajadores más<sup>34</sup>. En la lógica empresarial dicho reparto es beneficioso para fomentar la solidaridad entre los trabajadores, omitiendo obviamente que está basado en una expropiación disfrazada por parte del patrón<sup>35</sup>. Sigamos leyendo los consejos de la misma consultora, para la cual la empresa puede inclusive arrogarse el derecho de repartir a su discreción montos diferentes a distintos trabajadores como una manera de premiarlos o castigarlos según lo considere pertinente.

Véase también cómo lo expresa el consultor Ricardo Bonilla en su blog de consejos a las empresas. “Aunque el mesero es el ente que recibe directamente la propina, se sugiere que ésta sea repartida proporcionalmente entre los miembros del mismo equipo, lo cual trae varias ventajas para todos: 1. Establece una unión en el equipo, pues todos resultan beneficiados.2. Se incide en una mejora continua, ya que la calidad en el servicio se mantiene e, incluso, se incrementa cuando todos los colaboradores cooperan y aportan constantemente para lograr un servicio de excelencia.3. Se desarrollan valores de honestidad, compañerismo y confianza al interior de las brigadas de trabajo, porque se da una dependencia virtuosa entre los miembros”(Bonilla 2008).



En la misma página de la consultora se puede apreciar un esquema para el manejo de las propinas.

*Aparentemente las ventas son un secreto que no deben conocer los trabajadores, sin embargo es el motor más importante para que ellos tengan metas claras y sepan dónde están parados realmente, percibiendo su productividad y su resultado.*

*Las propinas se deben llevar en un formato simple que registre ventas, se formule el porcentaje de retención y se asignen en base a porcentajes asignados por departamento.”*

*“Las propinas pueden ser asignadas a las áreas que no la generan directamente de una manera específica, lo cual permite que el encargado o empresario defina bajo qué reglas se entregarán, éstas pueden beneficiar a las personas más responsables y afectar a las personas menos responsables y sin compromiso por la empresa.”*

Los datos presentados hasta aquí nos muestran como, ante la necesidad capitalista de aumentar la plusvalía en aras de salvar la tendencia decreciente de la tasa de ganancia, la disminución del salario ha llegado a su máximo, teniendo a trabajadores que cooperan directamente con dinero propio para cubrir su salario y el de sus compañeros, es decir que pagan por trabajar y recaban sus únicos ingresos directamente de lo que reciben de los consumidores.

## **Reflexiones a manera de conclusión**

El panorama presentado en estas páginas se presta para ulteriores investigaciones y para algunas consideraciones finales. En primer lugar el fenómeno del *tronco* puede leerse como un hecho económico que expresa las condiciones exacerbadas de la extracción de la *plusvalía relativa* (según la definición de Marx) en la economía capitalista actual, y especialmente en el sector de los servicios al consumidor, cuya importancia es innegable dentro del capitalismo neoliberal. Esto es tanto más cierto si se piensa que dicho circuito de dinero, si

ponemos el caso del ejemplo de Mario reportado más arriba, puede superar los 362 millones 880 mil pesos al año en una sola cadena de restaurantes en todo el país. Se trata además de un dinero que se encuentra totalmente exento de los registros legales y por lo tanto, entre otras cosas, no da lugar a pago de impuestos<sup>37</sup>, pago de cuotas al IMSS ni a pagos de prestaciones, especialmente las ligadas a la seguridad social, como pensiones o pago de incapacidades.

Los resultados de esta investigación nos muestran la relevancia del consumo como sostén de la economía, entendiendo al consumo como el momento de la realización de la mercancía y la culminación de la circulación ampliada del capital.

En nuestra perspectiva el consumo es visto como parte fundamental para la recuperación del trabajador, es decir para garantizar la reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo (alimentación vestido, vivienda, descanso, recreación, construcción de un núcleo familiar estable, etc.), para que ésta funcione correctamente durante el proceso de producción, para que sea capaz de enfrentar situaciones de riesgo (la enfermedad o el desempleo exigen el consumo del poco o mucho ahorro logrado por el trabajador) y para garantizar su descendencia, mediante hijos e hijas sanos, formados y dispuestos a integrarse a la vida productiva, como proveedores que serán la nueva fuerza de trabajo y el sostén de sus padres cuando se vuelvan incapacitados para el trabajo productivo.

En suma, una sociedad capitalista no puede sobrevivir sin el consumo como motor de la economía y como mecanismo de sustento de los propios trabajadores como seres vivos.

Las propinas que ingresan vía caja del establecimiento es considerado por los contadores como “dinero de terceros” para lo cual no aplica en la contabilidad tributaria. En caso de que la propina ingresa directamente al mesero, no tiene discusión.

Esta investigación también nos da una proyección de lo que puede representar la economía informal del total de la economía nacional y en particular esa economía informal - y hasta ilegal - que representa la apropiación indebida y no registrada de las propinas por parte de los patronos, dentro de la esfera de la economía formal en la rama restaurantera.

Desde el punto de vista de los actores sociales involucrados en este fenómeno, cabe resaltar la condición de violación de derechos a la que son sometidos los meseros toda vez que tienen que pagar por trabajar y aceptar salarios ínfimos, condiciones que resultan soportables y aceptables gracias a la existencia de las propinas, en comparación con trabajos en los cuales los ingresos son bajos y sin propinas.

La contabilización diaria de las propinas y del *tronco* refuerza la precarización de las condiciones de existencia, lo impredecible de su salario, impidiendo una organización de la economía familiar que vaya más allá del horizonte del día con día, o cuando mucho de la semana. Esto nos presenta una veta de investigación sobre la economía de los hogares donde los ingresos entran de manera diaria, en forma de propinas o pagos por día, para entender cuáles estrategias de administración y redistribución se llevan a cabo en vista de poder sostener los gastos cuya periodicidad es semanal, mensual o anual. Desde el punto de vista etnográfico esto implica el poder llegar a las casas de los trabajadores propineros, ampliando el acercamiento al contexto de sus hogares y su cotidianidad, algo que en las condiciones actuales no es tarea fácil.

Además de reforzar la precarización, otro efecto del mecanismo del *tronco* consiste en igualar virtualmente la condición de los meseros en distintos restaurantes, independientemente de lo caro que éstos puedan llegar a ser. Como hemos visto el porcentaje de que se apropian las empresas es mayor a mayores ventas, es decir que mientras más caro el restaurante más dinero quita a los trabajadores. Esto apunta a que el

sistema del *tronco* tiende a igualar tendencialmente los ingresos de los meseros independientemente de la capacitación laboral, el estatus de la clientela, los protocolos de atención y el lugar de trabajo. Finalmente, el trabajador está aportando diariamente de manera directa un dinero para pagar su propio salario y el de sus compañeros de trabajo. Esto nos lleva a suponer que existan trabajadores cuyo nombre figura formalmente en un registro de nómina, pero que de hecho no reciben salario. Lo *expropiado* por esta vía no está contabilizado en las ganancias de las empresas, generando con esto un dinero sucio circulante que es blanqueado por este sector. Por lo tanto es obvio que los datos oficiales sobre este sector económico – y probablemente sobre otros donde existan circuitos semejantes – son poco confiables.

La economía real de un negocio relativamente sencillo como es un restaurante se revela como un terreno complejo en el cual lo formal y lo informal, lo legal y lo ilegal coexisten y se alimentan mutuamente, siendo inseparables en los hechos. Terminamos destacando como los fenómenos descritos hasta aquí nos invitan a la reflexión sobre el sentido del trabajo y la redefinición del mismo en el actual capitalismo neoliberal.

Consideramos que el hecho de que se haya llegado al punto de que el trabajo no sea pagado, está creando un problema estructural que puede llevar a la paralización del mercado interno y con ello a la imposibilidad de la realización de la mercancía y sus consecuentes crisis sistémicas, que en las condiciones actuales, se convierten en crisis globales del sistema. En estas condiciones de crisis, la existencia de circuitos de economía informal sirve como una suerte de salvavidas para la prolongación del sistema.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Bonilla, Ricardo. Manejo de Propinas. Revista A la Carta. Octubre- noviembre 2008. <http://www.hospitalitas.com/wp-content/uploads/2012/03/AC-82-I.pdf>
- Castel, Robert (1995) *Les metamorphoses de la cuestión social. Une cronique du salariat*, Gallimard, Paris.
- Credit Suisse. **Reporte Global de Riqueza** citado por CNN Expansión. **Los más ricos en México concentran 64% de los ingresos**. 16 de octubre de 2014. <http://www.cnnexpansion.com/mi-dinero/2014/10/16/mexico-entre-los-paises-con-mayor-concentracion-de-riqueza> Consultada 17 de dic. 2014
- De Buen Unna, Carlos. **Los contratos de protección patronal en México**. FES. México. 2011
- Diez, David. **PROPINA Y ECONOMÍA DEL DON: la subcontratación de empacadores en supermercados de Bogotá**. Revista Colombiana de Antropología 2006, 42. <http://www.redalyc.org/pdf/1050/105015265009.pdf> consultada el 17 de dic. De 2014
- Duhau, Emilio y Giglia, Angela (2008) *Las reglas del desorden. Habitar la metrópoli*, Siglo XXI.
- Giglia, Angela (2014) *Trabajo precario y redes de solidaridad. El caso de los despachadores de gasolineras de la ciudad de México*, en A. Giglia – A. Miranda (2014) *Precariedad urbana y lazos sociales: una comparación México – Italia*, Juan Pablos-UAM p. 109-136.
- Impulsora de Restaurantes MG. **La propina**. <http://www.impulsoraderestaurantesmg.com/propinas-en-un-restaurante/> Consultada 2 de dic. 2014.
- INEGI. **Censos Económicos (2009). La industria restaurantera en México: Censos Económicos 2009**. [http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvini/inegi/productos/censos/economicos/2009/servicios/restaurant/Mono\\_Restaurantera.pdf](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvini/inegi/productos/censos/economicos/2009/servicios/restaurant/Mono_Restaurantera.pdf) Consultada 16 de dic. 2014
- INEGI. **Encuesta Nacional de Empleo y ocupación, 3 trimestre 2014**. <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/b>

**oletines/boletin/Comunicados/Indicadores%20estructurales%20de%20ocupacion%20y%20empleo/2014/Noviembre/comunica.pdf**

Mauss M. (1979) *Ensayo sobre los dones: motivo y forma del cambio en las sociedades primitiva*, en Sociología y Antropología, Madrid, Editorial Tecnos. 27

Mendieta Muñoz, Iván. **La tendencia al descenso de la tasa de ganancia y el nivel de la composición orgánica de capital.** *Revista Problemas del Desarrollo*, 167 (42), octubre-diciembre 2011.

Mora Salas, Minor (2010) *Ajuste y empleo. La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*, El colegio de México.

Real Academia de la Lengua Española. Diccionario.

**<http://lema.rae.es/drae/srv/search?id=g9fO2pMQ5DXX23QfO67u>** Consultada el 17 de dic. 2014

Robles, Jorge (2007) *Los contratos de protección: un producto de la Ley Federal del Trabajo*. En Bouzas, Alfonso (coordinador). *Contratación Colectiva de Protección en México. Informe a la ORIT*. UNAM. México D.F. 2007.

Rifkin, Jeremy (2000) *La era del acceso. La revolución de la nueva economía*, Paidós Barcelona.

Standing, Guy (2013) *Precariado. Una nueva clase social*, Pasado y Presente. Madrid.