

1ej. 468

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO



EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA COMI-
SION MERCANTIL, INSTITUCIONES REGU-
LADORAS DIVERSAS PARA EL
TRABAJADOR Y EL AGENTE
DE COMERCIO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :
CESAR ZAPATA DIAZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

	Pág.
INTRODUCCION AL TEMA.	1
CAPITULO PRIMERO.	
<u>EL AGENTE DE COMERCIO. ANTECEDENTES.</u>	5
1. La Comisión Mercantil. Bosquejo histórico	6
2. El Agente de Comercio. Concepto general.	7
3. La Ley Positiva Mexicana.	10
4. Legislación Extranjera.	13
CAPITULO SEGUNDO.	
<u>LOS AGENTES DE COMERCIO ANTE EL DERECHO DEL TRABAJO.</u>	26
1. El Agente de Comercio como un factor importante para el empresario.	27
2. La relación de trabajo. Contrato Mercantil.	31
3. El sistema remunerativo.	35
4. La utilización del Agente de Comercio, de acuerdo con el sistema empresarial.	36
CAPITULO TERCERO.	
<u>EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA COMISION MERCANTIL.</u>	40
1. Concepción de la relación contractual.	41
2. El patrón y el trabajador, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en vigor.	47
3. El Agente de Comercio y otros semejantes	58
4. La Comisión Mercantil. Su delimitación.	61
5. El Salario a Comisión.	66
CAPITULO CUARTO.	
<u>LOS AGENTES DE COMERCIO Y LA AUSENCIA DE PROTECCION, OTORGADA AL TRABAJADOR POR LAS LEYES LABORALES.</u>	69
1. La responsabilidad objetiva por parte de la empresa o patrón.	70

	Pág.
2. La Responsabilidad Objetiva por parte de la empresa-patrón.	76
3. Los accidentes o enfermedades profesionales en el caso del Agente de Comercio.	79
4. Los Riesgos Profesionales de los Agentes de Comercio, frente a los tribunales laborales.	84
 C O N C L U S I O N E S	 86
 B I B L I O G R A F I A	 91

INTRODUCCION AL TEMA

Considerando que en nuestro trabajo hemos de recorrer no únicamente un tema determinado referente al trabajo y a la previsión social, relacionándolo con la labor que desempeñan los-trabajadores, cuyos salarios se integran en todo o en parte a base de comisiones, nos vamos a proponer hacer el estudio de nuestras instituciones jurídicas laborales, conjuntamente con las instituciones mercantiles.

Y en el transcurso de nuestro análisis, observaremos, así mismo, que la legislación de 1931, como la Ley Federal del Trabajo en vigor, en concordancia con intereses particulares, que de sociales nada tienen, han procurado en parte, favorecer a esos pequeños núcleos acaparadores hasta de la legislación que nos rige, y sobre todo en el ámbito comercial e industrial con inusitadas repercusiones para cierta clase de trabajadores, -- cuales son, los Agentes de Comercio y sus similares asalariados a comisión, en todo o en parte.

Para constatar nuestra afirmación, señalaremos que hasta el año de 1970, se les tomó en cuenta, dentro de los trabajos-especiales a los trabajadores comerciales, como lo vienen a -- ser los vendedores. Constitucionalmente, todo prestador de -- servicios personales está protegido por las leyes laborales reglamentarias; sin embargo, hasta el año de 1970, se consideró que la clase trabajadora que es motivo de nuestro estudio, y -

con la cual nos encontramos plenamente identificados miembros - de nuestra colectividad, fuera absorbida por las leyes laborales, retirándola definitivamente del Derecho Privado.

Aún cuando un verdadero derecho social no se identifica - precisamente en el medio mercantil mexicano, confiamos que un - derecho social laboral, por su propia dinámica transformadora - de instituciones, como derecho positivo escrito y consuetudina - rio en su práctica, por todas aquellas autoridades correspon - dientes, la legislación, nuestra jurisprudencia y con la cáte - dra en las aulas, conjuntamente con la clase trabajadora, la - cual viene a crear el derecho, han de imponer sistemas más jus - tos para los agentes vendedores. De todo ello, en sus distin - tas manifestaciones, analizaremos en nuestro trabajo, los di - versos aspectos que entrañan a dicho problema, siguiendo para - tal efecto los lineamientos del derecho social, que entre sus - funciones específicas está la de investigar la complejidad de - las relaciones no sólo entre los factores de la producción, si - no de todas las actividades laborales en que el factor humano - presta un servicio para precisar su naturaleza y señalar la - norma aplicable, así como determinar las funciones del Estado - y del Derecho Laboral Social, valiendo tanto en las relaciones - individuales como colectivas de trabajo, pues el contrato de - trabajo como figura jurídica social nueva, tiende a lograr el - equilibrio entre el trabajo y el capital.

En consecuencia, me resta sólo el hacer notar que no se -

ha de limitar nuestro propósito a señalar anomalías o vicios - imperantes que, siendo tan comunes, se pueden considerar como fenómenos sociales que se desenvuelven en una forma por demás-natural. Unicamente hemos de pretender destacar posibles soluciones, que probablemente puedan coadyuvar para el posible mujoramiento de las necesidades de la colectividad humana.

Estimo que sería prolijo enunciar las limitaciones que - con toda seguridad se encontrarán en el presente estudio, pero es un imperativo moral el desarrollarlo, para de esta manera, - como lo he expresado, contribuir a la meditación, a la inquietud, a la discusión y al diálogo razonado con Ustedes, miem-bros de este Honorable Sínodo.

CAPITULO PRIMERO

EL AGENTE DE COMERCIO. ANTECEDENTES.

1. La Comisión Mercantil. Bosquejo histórico
2. El Agente de Comercio. Concepto General.
3. La Ley Positiva Mexicana.
4. Legislación Extranjera.

EL AGENTE DE COMERCIO. ANTECEDENTES.

1. LA COMISION MERCANTIL. BOSQUEJO HISTORICO. A la Comisión Mercantil se lo ubica precisamente con las necesidades del comercio a distancia. Algunos autores señalan a los atenienses como los precursores de la misma. Otros autores, por su parte, consideran que era practicada en la Edad Media, re--glamentándose en el Siglo XVII, en el que prestó servicios -- inestimables en el comercio internacional. Con posterioridad, la creciente facilidad de las comunicaciones y otras circuns--tancias diversas, hicieron disminuir la frecuencia y utilidad del contrato, que para otros más, tiende a desaparecer.

Consideramos lo anterior como una verdad incuestionable, -- toda vez que resulta notorio en todas las legislaciones la ten--dencia a reglamentar el trabajo del comisionista por medio de-- las leyes laborales, excepción hecha de las agencias y moder--nas distribuidoras de productos que, como entes morales, no -- pueden ser sujetos de derecho del trabajo.

Luego entonces, se considera que el comisionista existió -- entre los atenienses, en sus relaciones comerciales con los -- egipcios. Aquellos autores que opinan que el comisionista sur--gió durante la Edad Media serán los menos, toda vez que la opi--nión más generalizada es la que admite a la institución de la -- comisión mercantil que data o nace en el siglo diecisiete, pre--

sentándose desde entonces reglamentada y reemplazando el empleo de factores, alcanzando gran importancia en el ámbito internacional.

Toda vez que no tenemos un verdadero conocimiento, porque no se ha precisado, si en nuestro país en la época precolonial de los aztecas existía tal práctica, todo nos hace suponer que fué precisamente a la llegada de la cultura europea a América—cuando entre éstos, precisamente europeos, ya existía tal institución, como contrato.

Delimitado el campo histórico en que se desarrolló originalmente esta institución y los inicios de su reglamentación,—pasaremos a tratar lo referente a la concepción, a lo que se entiende por Agente de Comercio, al tratamiento que se le da al régimen mercantil en cuestión y a sus ejecutantes, o sean,—los denominados comisionistas.

2. EL AGENTE DE COMERCIO. CONCEPTO GENERAL. Señalaremos, como punto de partida que el Agente de Comercio, el Comisionista, es una persona que comprende profesionalmente y en su propio nombre la compra o la venta de mercaderías o valores por cuenta de un tercero. Observaremos pues, que el Agente de Comercio o el comisionista quedará directamente obligado hacia las personas con quienes contratara, sin que éstas tengan acción contra el comitente, ni éste contra aquellas, a no ser que el comisionista hiciera cesión de sus derechos a favor de

una de las partes.

Sin embargo, consideramos que en cuanto a su codificación, los sujetos del derecho comercial deberían incluirse cabalmente sus relaciones en el ámbito laboral. Citaremos al Código de Comercio Mexicano que, en su Título Tercero, Capítulo I, reglamenta la comisión mercantil, en los siguientes términos: Artículo 273. "El mandato aplicado a actos concretos de comercio se reputa comisión mercantil. Es comitente el que confiere comisión mercantil, y comisionista el que la desempeña".

Ahora bien, diferentes vienen a ser los tratamientos que se le han dado a los vendedores en épocas diferentes, así como en diversas legislaciones. Desde luego que no podría ser en otra forma, puesto que los cambios sufridos por la sociedad -- conllevan que los actos mercantiles y comerciales deben estar regidos por las mismas leyes evolutivas sociales. Así es como nosotros observamos. De tal manera es como nos referimos ahora al Código de Comercio Mexicano en particular, como un ordenamiento legal, que si bien cumplió sus funciones jurídicas en una época, creemos que actualmente ya no funciona correctamente.

Por tanto, los estudiosos del Derecho Mercantil, así como también todos los interesados en actualizar los ordenamientos sobre actos comerciales y sus propias instituciones, han expresado que las normas contenidas en él, son obsoletas en infinidad de casos. De la misma manera, se ha comentado en forma pú

blica que la reglamentación sobre operaciones mercantiles, los contratos de la misma índole, las sociedades mercantiles, los títulos de crédito y otras instituciones extraídas del código-comercial, requirieron de un derecho más acorde con la realidad-jurídica de nuestra sociedad y del momento histórico en el que vivimos.

Y como se trata de una Ley vigente, la cual se encuentra íntimamente ligada con la personalidad jurídica y funciones específicas de ciertas personas humanas, como lo son todos los auxiliares del comercio, e incluidos dentro de esta categoría a los Agentes de Comercio y otros semejantes, como lo son: cobradores, promotores, supervisores, propagandistas y todo - - aquél cuyo salario se integra a base de comisiones. Pero, de todo ello, hemos de abordarlo en otra parte de nuestro estudio.

Ahora bien, volviendo a la concepción del Agente de Comercio, lo que debemos entender en torno al mismo, deberemos expresar que adolece esta figura de una imprecisión en nuestro derecho, careciendo, así lo consideramos, de una regulación específica. Por su parte, el autor Roberto L. Mantilla Molina, nos dice, en relación al Agente de Comercio, que es la persona física o moral que de modo independiente se encarga de fomentar los negocios de uno o varios comerciantes.¹

En consecuencia, la confusión que se presenta en muchas ocasiones entre los agentes de ventas, verdaderos trabajadores de las empresas y los comisionistas mercantiles, ha originado-

(1). Roberto L. Mantilla Molina. Derecho Mercantil. Pág. 117.

conflictos numerosos. Luego entonces, concretaremos: por una parte, el Art. 285 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que "los agentes de comercio son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas. Y por otro lado, el Código de Comercio, en su Art. 273 establece que el mandato aplicado a actos concretos de comercio se reputa comisión mercantil; o sea, que el comisionista debe actuar como un apoderado del comerciante a quien representa y obliga en -- los contratos que celebre con terceros.

Se desprende de lo anteriormente expresado que, el Agente de Comercio está subordinado jurídicamente al patrón o empresario, y en su trabajo se ajustará específicamente a las instrucciones que reciba, pudiendo cambiarlas el patrón y hasta ordenarle que no realice trabajo alguno en determinado momento, -- siempre que le pague lo convenido en el contrato, o sea, su salario.

3. LA LEY POSITIVA MEXICANA. La Comisión Mercantil surge a la vida jurídica cuando por las necesidades mismas de los comerciantes, como hemos mencionado, se vieron obligados a delegar a otras personas las funciones de representación y venta -- de sus productos. Es de fácil comprensión asimismo, que las -- distancias y la falta de transportes a la medida del comercio--

en expansión, originara que los comerciantes y fabricantes buscasen quien los representara y ofreciera en las diferentes plazas sus mercaderías.

Y cuando la colocación de la mercancía en otras plazas se dificultaba y el propio comerciante no podía abarcar un vasto territorio, optó por la representación que más tarde se convertía en la Comisión Mercantil. Pero, refiérase la Comisión Mercantil original a verdaderos comerciantes establecidos, o por lo menos, con personalidad mercantil definida, y aún cuando el Código de Comercio establece que todo aquél que realiza actos de comercio, se reputa comerciante, desde luego, éstos, cotidianamente. Está demostrado en varias legislaciones y hasta últimamente en la nuestra, que una cosa son los actos de comercio realizados por los comerciantes, y otra muy distinta, los actos de comercio realizados por cuenta y bajo la dirección de otra persona física o moral.

Ahora bien, lo que nos interesa a nosotros es dilucidar cuándo pueden estar regidos por las leyes mercantiles, y cuándo sus actuaciones deben recaer para su reglamentación y protección como parte débil de la relación de trabajo, y como sujetos de la misma.

Luego entonces, se infiere del Código de Comercio, que cuando se reglamentó esta institución, tratábase de delegar la Comisión Mercantil en verdaderos comerciantes, y que por una ficción o mala interpretación de la Ley, o bien por extensión

durante mucho tiempo, y aún aisladamente en la actualidad, se sigue dando el tratamiento legal de comisionistas por parte de las empresas a sus vendedores, promotores, etcétera. Todavía algunas empresas solicitan que sus comisionistas se registren en el padrón de comerciantes, que obtengan su respectiva cédula, que la Secretaría de Hacienda los trate como tales, y que su contabilidad y sus impuestos los cubran como comerciantes de verdad. Pero bien saben ellos que se trata incuestionablemente de sus trabajadores, cuyo salario se integra a base de comisiones.

Hemos de expresar que el Código de Comercio es como un documento teórico, en cuanto a su contenido legal, pues sabemos a ciencia cierta, que unas son las relaciones mercantiles, entre comerciantes y éstos con terceros; y otra muy distinta, la que se crea entre los primeros y sus auxiliares, aún cuando algunos de ellos, como los vendedores de las empresas, perciban sus sueldos mediante comisiones. Las múltiples teorías que se elaboraron para demostrar que los vendedores, viajeros, representantes, comisionistas, corredores, agentes de comercio, etcétera, bien eran o no trabajadores de las empresas que representaban, nos demuestran la importancia que dicha situación jurídica de estas personas humanas tiene para el derecho y no sólo en nuestro país, sino universalmente.

Señalaremos, asimismo, que lo que sentimos es que en México, cuyos principios jurídicos y legales han sido muestra para

todo el mundo, se encuentren tan atrasados en cuanto a la protección y reivindicación del gremio vendedor, que por su importancia, en cuanto al número de personas que desarrollan esta actividad en nuestra sociedad de consumo, y como fenómeno social del desempleo, o más bien dicho, del empleo remunerado, alcanza proporciones que los legisladores no han querido observar.

Agregaremos que, a cada instante, con mayor incidencia, las empresas tratan de tener mayor número de trabajadores y empleados a comisión, y es que esto último los libera de pagar sueldos fijos con el consiguiente ahorro por su parte, pero en detrimento de un derecho creado por el trabajador, toda vez que si las operaciones bajan, tanto cualitativa como cuantitativamente, ellos no son responsables absolutamente, y por lo cual, deban sufrir reducciones a sus remuneraciones. Entonces, porque no se regulan verdaderamente, mediante un cuerpo de leyes especiales y no generales, dentro de la Ley Laboral vigente, las relaciones que surgen entre las empresas, sean éstas comerciales o industriales, y sus auxiliares comerciales, los cuales directa y no indirectamente, como otra clase de obreros o trabajadores intervienen con su esfuerzo personal a llenar las cuentas bancarias de las empresas y sus socios.

4. LEGISLACION EXTRANJERA. Siguiendo el orden que nos propusimos, corresponde ahora exponer y analizar para tal efecto

to, las doctrinas y legislaciones de otros países de Europa y América, mismas que necesariamente han tratado sobre la personalidad jurídica de los agentes de ventas o de comercio, como los llama nuestra legislación, así como sus semejantes. Iniciaremos el estudio de éstas, transcribiendo a los autores alemanes y sus corrientes doctrinales.

Iniciaremos con el Código de Comercio de Alemania, que nos define al Comisionista, en su Art. 383, diciendo que es una persona que emprende profesionalmente y en su propio nombre la compra o venta de mercaderías o valores por cuenta de un tercero.

Por otra parte, algunos tratadistas alemanes de derecho laboral, como el Doctor Alfred Hueck, profesor ordinario de Derecho del Trabajo de la Universidad de Munich, y el Doctor H. C. Nipperdey, profesor de la Universidad de Colonia y Presidente del Tribunal Federal del Trabajo, entre otros, nos proporcionan la definición doctrinal de los vendedores, en los siguientes términos:

"Trabajadores de Comercio son aquellas personas que están empleadas para la prestación de un servicio comercial en una actividad mercantil".² Por tanto, el empleador debe ser antes que nada comerciante en el sentido del Código de Comercio, y en segundo lugar, se ha de prestar un servicio comercial. Lo que sea comercial, se entiende según el concepto usual, no incluyéndose las prestaciones puramente manuales o técnicas. Así

(2) Compendio de Derecho del Trabajo. Autores citados.

pues, son trabajadores de comercio, los tenedores de libros de un comerciante, los corresponsales comerciales, los viajantes de comercio, las cajeras, las vendedoras. No lo son en cambio, el tenedor de libros de un propietario, el jefe de oficina de un abogado, los vendedores de entradas en el cine, el camarero, el cobrador de tranvías, el vendedor de cigarrillos al servicio de un restaurante, el contrario de lo que ocurre con aquél que deba hacer propaganda de los cigarrillos de una determinada marca".³

Nos señalan otros autores, en relación a la comisión, cómo debe ser remunerada ésta para el vendedor, así como la inviolabilidad de la misma, en el supuesto que la operación que le sirvió de base se anulara por equis razón o por algún motivo, que entre otras cosas, en nuestro mundo mercantil es usual y corriente, pues para la mayoría de las empresas o bien descuentan las comisiones, o en su defecto retardan el pago de éstas hasta que ellas mismas se encuentran cubiertas por el pago hecho por el comprador. Y no cabe duda que todo ello es violatorio; entonces, observemos cómo tratan el problema los autores extranjeros.

Luego entonces, veamos lo que nos dicen de la Comisión Mercantil. La Comisión es cierta participación en los negocios en que el trabajador, interviene como mediador o que concluye directamente, se concreta en determinado porcentaje de valor del negocio respectivo. Suele convenirse junto con una-

(3). Ibidem.

remuneración fija o bien como remuneración única y exclusiva.

Y se agrega que el derecho a la comisión nace, aún cuando el negocio se deshiciere porque el empresario no cumple, o no cumple conforme al contrato sin causa justificativa.⁴ Con esto, nos percatamos de que es notorio que las empresas en México, hacen de la culpabilidad de su falta de mercancías o de su incumplimiento en cualquier condición o circunstancia a sus -- vendedores, privándoles de su derecho que le asiste, pues -- ellos ya cumplieron su parte; o sea, ya realizaron, concretamente, su trabajo, pues el colofón del mismo lo demuestra la -- toma e convencimiento del comprador. O tal vez será culpa del vendedor las circunstancias que son frecuentes, para negarle su comisión; como por ejemplo, a) que el cliente regresó la -- mercancía; b) que el cliente no ha liquidado su cuenta; c) -- que como la entrega fué tardía, sólo recibió parte; d) a pe-- sar de que se ofrece, no existe la suficiente existencia de ma-- teriales; e) que la calidad que se ofrece no reúne los requi-- sitos; f) que su cuenta está saturada, y es precisamente el -- vendedor el indicado para sanearla.

A todo lo anterior, es necesario agregar que como han da-- do en llamarle a un subterfugio para privar de la comisión: -- que son clientes de la empresa, y por lo tanto, entre más mate-- rial pueden llegar a solicitar, estará más expuesto el vende-- dor a que lo despojen de ese cliente. Aún más, puedo, por úl-- timo, existir la posibilidad que el cliente llame por teléfono, (4) Sandoval-Lersach. Derecho del Trabajo. Págs. 258 y 259.

entonces será venta directa, y por lo tanto, no habrá comisión, aún cuando quizás se trate de un cliente de los visitados y -- atendidos por años, y de los mejores compradores del agente.

De alguna manera, ampliaremos algunos conceptos sobre comisiones y agentes de comercio, cuando tratemos los supuestos que nuestra propia Ley Federal del Trabajo determina en artículo los correspondientes. Y a manera de comentario, expresaremos, por ahora, que no cabe duda que en la actualidad, la tendencia jurídica es apoyar a los agentes de comercio, no importando la denominación que de su actividad se haga.

A continuación, veremos lo que los autores y la legislación francesa atribuyen a los servicios de estas personas humanas. El Código francés del Trabajo, en su parte relativa, nos señala que los convenios celebrados entre industriales y comerciantes de un lado, y los agentes viajeros, representantes o -- agentes de comercio trabajen por cuenta de una o varias negociaciones y son remunerados por participaciones proporcionales o sueldos fijos, ejercen de manera exclusiva y constante su -- profesión, no realizan ninguna operación por cuenta propia, y están ligados a la negociación que representan por un contrato que indique la naturaleza de las mercancías por vender, la región en donde deben ejercer su actividad y el monto de la remuneración, es, comisiones o participaciones proporcionales que deban serles pagadas.⁵

(5). Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Págs. 258 y 259.

El legislador francés, deseoso de extender los beneficios de las leyes protectoras del trabajo a los viajantes, representantes de comercio y agentes (placiers) y la negociación para la cual trabajan, en el Código de Trabajo, para considerarlos como trabajadores deben reunir las siguientes condiciones: a) es necesario se trate de representantes al servicio de un industrial o comerciantes o de varios industriales o comerciantes; b) es necesario que ejerzan su profesión de manera exclusiva y constante, sin hacer operaciones por su cuenta personal; c) es necesario que su contrato indique la naturaleza de las mercancías a vender, la región en la cual debe ejercerse su actividad, y la tarifa de las remuneraciones o comisión que les corresponde. Esta última condición excluye a los agentes generales que contratan y retribuyen subagentes.⁶

Por su parte, los autores Paul Durand y Andre Rouast, han confirmado la doctrina expresada con anterioridad, afirmando la evolución sufrida por las leyes, en relación con los agentes de seguros en su país a los cuales y con justicia, creemos nosotros, debe extenderse invariablemente a las leyes del trabajo.⁷ A esto último, respecto de nuestra legislación del trabajo, no existe duda alguna de que los vendedores de seguros son trabajadores, al afirmar el Art. 285, lo siguiente: "los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, -- propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus --

(6). André Rouast y Paul Durand, Précis de Legislation Industrielle, Pág. 269.

(7). Paul Durand y Andre Vitu. Citados por el Dr. Mario de la Cruz. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 562.

servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no -- ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas".

Resulta inaudito, entonces, que en nuestro país se haya - considerado hasta la Ley Laboral de 1970 la diferencia tan marcada que existe entre la comisión mercantil y los denominados-vendedores, que si bien son comisionistas, jamás han sido comerciantes en la extensión propiamente mercantil del término, - - pues ni llevan libros de asiento, ni anuncian su calidad mercantil, y algunas características necesarias del comerciante. - Y al respecto, nos señala el Doctor Alberto Trueba Urbina, lo siguiente: "Desde que el Artículo 123 entró en vigor sin necesidad de reglamentación, los empleados comerciales son sujetos del derecho del trabajo, por lo que la jurisprudencia confirmó la teoría del mencionado precepto, definiendo la naturaleza de éstos, y deslindando las diferencias entre la comisión mercantil y la comisión laboral, caracterizando a ésta por su permanencia, duración indefinida o tiempo determinado; asimismo quedó precisado que existen relaciones laborales, cuando la actividad del agente de comercio, vendedor o de seguros, etc., es permanente".⁸

Hemos considerado conveniente el señalar la diferencia entre comisión mercantil y comisión laboral expuesta por nuestra jurisprudencia y señalada por el citado Maestro Trueba Urbina.

(8) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 1-3.

Siguiendo con nuestro estudio en torno a la legislación - extranjera, deberemos señalar que el autor italiano Luigi De Litala, resume la jurisprudencia italiana en los términos siguientes: "Han sido considerados empleados: el viajante obligado a desarrollar su actividad en cada ocasión por la casa, y - teniendo derecho al reembolso de los gastos de viaje, no puede confundirse con el comisionista y debe ser reconocido como empleado. No han sido considerados como empleados: el agente de seguros que no forma parte del "organismo administrativo y burocrático de la compañía, que no tiene ningún vínculo de horario ni obligación de determinadas prestaciones ni limitación de actividad personal, ninguna subordinación jerárquica, siendo tal relación, una relación de mandato comercial con representación".⁹

Por otro lado, encontramos en la legislación italiana, y - por lo tanto, en la doctrina, una distinción marcada de los -- agentes que trabajan en economía, de los que trabajan a gestión libre, negando a estos últimos la condición de empleados, diciendo que los mismos tienen negocio autónomo en virtud de - la investidura originada por el mandato a que están sujetos.

Consideramos nosotros que, para nuestro Derecho del Trabajo, y en relación con la dependencia del vendedor o agente de - comercio, prácticamente no existen en la actualidad; salvo verdaderos comisionistas, que por lo general son agencias o bien, verdaderos comerciantes, e incluso los vendedores de seguros, - todos son sujetos del derecho del trabajo.

(9) Luigi de Litala. El Contrato de Trabajo. Citado por el Dr. Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 562.

Observada la legislación, la codificación de algunos países europeos, vamos, a continuación, hacer referencia de lo -- que al respecto contienen varias legislaciones y doctrinas de países americanos, principiando con el código sustantivo del Trabajo de la República de Colombia, del cual, el Maestro Mario de la Cueva nos cita dos artículos, los que, por sí mismos, nos explican la situación jurídica de los vendedores o -- agentes de comercio, en ese país.

El Artículo 94, en su inciso I, señala: "Hay contrato de trabajo con los agentes colocadores de pólizas de seguros, que tengan carácter general o local, cuando dichos trabajadores se dedican personal y exclusivamente a esta labor en compañías de seguros, bajo su continuada dependencia, mediante remuneración y no constituyan por sí mismos una empresa comercial".

Por su parte, el Artículo 98, del mismo código, dispone lo siguiente: "Hay contratos de trabajo con los representantes, agentes vendedores y agentes viajeros, cuando al servicio de - personas determinadas, bajo su continuada dependencia y mediante remuneración, se dediquen personalmente al ejercicio de su profesión, no constituyan por sí mismos una empresa comercial - y tengan la licencia requerida por la ley".

Unicamente es conveniente precisar que el artículo 94, en sus incisos restantes, explica que la remuneración puede ser - las comisiones que correspondan al agente de seguros. Esto ú

timo da margen a considerar a los vendedores de seguros como -
trabajadores dependientes de las empresas y con todas las ca--
racterísticas de los mismos.

Por lo que corresponde a la República de Bolivia, se in--
cluye en el Código Mercantil, en el título relativo a los ven--
dedores al comisionista, señalándose que aún cuando el trabajo
de los mismos está regulado por las leyes mercantiles, existe--
una protección a sus intereses. Existe además la relación de--
dependencia, pues los comisionistas en ningún momento obran por
cuenta propia; por otro lado, al igual que otras legislaciones
se prohíbe la retención de comisiones, una vez realizado el --
trabajo.

En su Art. 107, nos dice de los agentes auxiliares del co
mercio, lo siguiente: "Comisionista es el comerciante que tra--
ta por cuenta de otro u otros de la misma profesión, sobre los
negocios mercantiles que éstos le encargan".¹⁰

Refiriéndonos a la doctrina y a la legislación argentina,
tres han de ser los autores que citaremos en nuestro estudio,--
referentes a las corrientes sustentadas en relación a los Agen--
tes de Comercio y otros semejantes, por un lado, y citaremos,--
por la otra parte, la legislativa, al Código de Comercio de --
ese país.

Entonces, señalaremos que Juan D. Ramírez Gronda, en prin--
cipio acepta la existencia de una relación laboral entre los -

(10). Código de Comercio Boliviano. Compilado por Marx del Castillo, con--
autorización del Supremo Gobierno. La Paz, Bolivia. Libro 10. Títu--
lo 10., Capítulo 11. Página 34.

nombrados viajantes y la empresa que representan; pero esto se atribuye al nexo de subordinación que exista entre éstos y la empresa; en otras palabras, a mayor subordinación, existirá mayor calidad de trabajador dependiente.¹¹ Y por nuestra parte, diremos que, no es fundamental, cuando menos doctrinalmente en el Derecho del Trabajo Mexicano, la calidad de subordinación, pues estamos de acuerdo con el Doctor Trueba Urbina, -- cuando señala que: "La teoría jurídica social del Art. 123 -- Constitucional, en cuanto al carácter proteccionista y tutelar de sus normas es aplicable no sólo a los trabajadores en general, esto es, su protección se enfoca no sólo para el trabajador económico, sino para el trabajador en general --al autónomo--, para todos los sujetos de Derecho del Trabajo.. etc. Basta luego, para nosotros, que exista la interdependencia entre trabajador-vendedor y empresa o patrono para configurar la relación de trabajo, inclusive, existiendo de por medio o no, un contrato relativo.

Comenta el autor Ernesto Krotoschin, que dependerá de cada legislación en particular, la categoría o calidad de dependencia o independencia de la prestación de servicios de los --viajantes de comercio; pero la asunción de riesgos, las determinadas obligaciones impuestas por la empresa y las cuales deberá cumplir el trabajador-vendedor lo llevan a concluir que -- sí existe formalmente una relación laboral.¹² Por su parte, --expone Tullio Ascarelli que en el lenguaje corriente, son dosig

(11). Juan D. Ramírez Grenda, El Derecho de Trabajo, Pág. 33.

(12). Ernesto Krotoschin, Instituciones de Derecho del Trabajo, Pág. 129.

nados con el nombre de agentes de comercio --y a veces también con el nombre de representantes) aquellos auxiliares del comerciante que se encargan de sus intereses en diferentes plazas o viajando por determinadas zonas, ya procurando negocios, ya estimulando la propaganda. Algunas veces los agentes de comercio pueden también concluir contratos en nombre del principal, pero de ordinario están desprovistos de representación. Límitense entonces a señalar al comerciante determinados negocios, siendo éste el que decide si se celebran o no.¹³

Ahora bien, mercantilmente hablando, la exposición del último de los tratadistas comentados resulta impecable. Sin embargo, caben en la actualidad dos situaciones: a) si ocasionalmente pueden celebrar contratos, existiría la posibilidad de ser trabajadores ocasionalmente, dado el carácter de la representación civilista; y b) en el momento actual, ya no se señalan negocios, se efectúan y para tal objeto las empresas entrenan, procuran y propician el mayor número de éstos. Desde luego, tomando en cuenta su facultad decisiva que para nuestro concepto es el principio de la dependencia, y de ésta derivará la relación de trabajo.

A manera de síntesis, en relación a estos tres autores y sus teorías, consideramos que la más avanzada y de acuerdo con el momento y situación del comercio, así como el avance innegable de la dinámica laboral, Ernesto Krotoschin, sería el exponente más cercano a nuestro propio concepto.

(13). Tulio Ascarelli. Introducción al Derecho Comercial. Pág. 279.

En cuanto a la legislación del mismo país, cabe indicar - que la Ley relativa contenida en su Código de Comercio, se refiere fundamental y exclusivamente al nuevo régimen de los viajantes de comercio. Ahora, para nosotros, denominados por - - nuestra Ley como Agentes de Comercio, en cuya denominación genérica incluye a todo vendedor, agente viajero, etc. por lo -- cual, al final del enunciado del Capítulo IX de la Ley Laboral en vigor, agrega y otros semejantes.

En consecuencia, ambas legislaciones reglamentarias de -- sus propias normas constitucionales tratan de proteger al gremio vendedor, pero, consideramos más amplia, con mejor técnica jurídica y sobre todo, más real, social y positiva a la legislación argentina.

CAPITULO SEGUNDO

LOS AGENTES DE COMERCIO ANTE EL DERECHO DEL TRABAJO.

1. El Agente de Comercio como un factor importante para el empresario.
2. La relación de trabajo. Contrato mercantil.
3. El sistema remunerativo.
4. La utilización del agente de comercio, de acuerdo con el sistema empresarial.

LOS AGENTES DE COMERCIO ANTE EL DERECHO DEL TRABAJO.

1. EL AGENTE DE COMERCIO COMO UN FACTOR IMPORTANTE PARA EL EMPRESARIO. Destacaremos, en principio, que los agentes -- vendedores o agentes de comercio, son las personas que se dedican cotidianamente por cuenta de una empresa o determinados empresarios, a la venta de mercancías o a la colocación de pólizas en la vida institucional del país. Y ante el Derecho del Trabajo, la posición de estas personas ha sido motivo de innumerables debates.

Se ha planteado el problema en función a la actividad que desarrolla esta clase trabajadora, señalándose que la producción industrial, el constante movimiento de mercancías y sobre todo la imposibilidad del comerciante o fabricante, de esperar a que sus posibles clientes ocurran hasta ellos, es entonces -- cuando utilizan la fuerza de trabajo y la mediación de los -- agentes de comercio. Ahora bien, ha existido la controversia -- respecto de si los agentes subordinados son trabajadores o se les debe considerar como agentes libres, y por lo tanto, no como trabajadores dependientes de la empresa.

Algunos de nuestros tratadistas denominan a los agentes -- de comercio con el término de agentes libres, lo cual, a nuestro criterio, nada dilucida, toda vez que "son trabajadores -- con salario a comisión", por disposición de la Ley Federal del

trabajo. Entonces, al estudiar a fondo el problema referente a los Agentes de Comercio y las empresas en donde prestan sus servicios, trataremos de canalizar debidamente tal situación, en cuanto se relaciona con los Agentes de Comercio y auxiliares del mismo, desde el punto de vista del Derecho Mercantil, para determinar si estos últimos son trabajadores o no, de las empresas que representan y para las cuales laboran.

El tratadista Felipe J. Tena, nos dice, lo siguiente: - -
 "Aún tratándose de establecimientos mercantiles de mediana importancia, acontece que el propietario no alcanza a atenderlos por sí mismo, siéndole preciso obtener la ayuda de otras personas que le faciliten el ejercicio de un tráfico. ...".¹⁴ Hemos de señalar que para este autor, para su punto de vista jurídico y para su época, consideró entonces a los comisionistas como auxiliares autónomos de comercio, y por lo tanto, fuera de las leyes de trabajo.

Por su parte, Joaquín Rodríguez y Rodríguez, se expresa en los siguientes términos: "Los agentes de comercio, son comerciantes encargados permanentemente de preparar o realizar contratos en nombre y por cuenta de otros comerciantes".¹⁵ Luego entonces, para este tratadista, son comerciantes porque realizan profesionalmente actos de comercio, y porque su trabajo lo hacen en interés propio. Y todo el que realiza un trabajo o prestación de un servicio, lo hace en interés propio, toda vez que la consecuencia directa será la satisfacción de sus --

(14) Felipe de J. Tena. Derecho Mercantil Mexicano. Pág. 191.

(15) Joaquín Rodríguez y Rodríguez. Derecho Mercantil. Pág. 215.

propias necesidades y si éste lo realiza profesionalmente, como es el caso de los agentes de comercio especializados, o - - bien como su única labor y de la cual vive exclusivamente, no hay motivo para limitarlos al campo del Derecho Mercantil, - - puesto que con ambas situaciones está produciendo un beneficio a su principal o empresa.

Nos dice el Maestro Rafael de Pina que la figura jurídica que venimos comentando, adolece de una gran imprecisión en - - nuestro derecho, y carece desde luego de una regulación legal-unitaria. Dentro de dicha figura encajan una gran variedad de actividades y relaciones lo que dificulta proponer siquiera un concepto total de agente"¹⁶. A esta opinión la consideramos -- fuera de realidad totalmente, pues es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1931, no contenía disposiciones específicas referentes a la actividad y relaciones de los vendedores con - sus empresas; pero eso no es suficiente para ignorar el contenido del Artículo 123, en cuanto a las relaciones de trabajo - en general, y menos no proponer una definición de los agentes-vendedores como comisionistas, cuando en esa época aún los reglamentaba el Derecho Mercantil.

Hemos juzgado dejar anotado el criterio de algunos de - - nuestros tratadistas, con la finalidad de señalar con la claridad que el caso requiere, en relación al agente de comercio, - su importancia, para el empresario, para la empresa a la cual le sirve. Pues bien, el agente de ventas, o inclusive el viajante, en la mayoría de los casos no tiene la facultad de re-

(16). Rafael de Pina Vara. Elementos de Derecho Mercantil Mexicano. Pág.- 176.

presentar al principal, en el caso, toda vez que su misión se ha de limitar a dar a conocer los productos o servicios que -- constituyen su tráfico y provocar pedidos (jurídicamente, ofertas de contrato) que transmite a sus empresas principales, sin que por regla general el propio agente esté facultado para -- aceptar el contrato propuesto. Agregaremos que los agentes -- vendedores o viajeros, siendo personas físicas y humanas, cada día es mayor la sujeción de las mismas personas a las empresas, existiendo entonces, existe una exigencia casi total por parte de éstas, para que sus vendedores o agentes sean exclusivos, limitando su campo de acción al propio interés de la compañía, de la empresa.

Por otra parte, existe la posibilidad y la ley lo reglamenta en la actualidad y lo permite, que un agente de comercio trabajo para varias compañías. No obstante, estas últimas han inventado el sistema de pagar una ayuda o sueldo mínimo como - en el caso de cualquier obrero no calificado, para con ésto su jetar a horarios, disciplinas y criterios de la propia empresa a sus vendedores incluso ordenan las empresas que éstos asistan a diario y con las exigencias como a cualquier otro empleado a salario fijo. Luego entonces, de todo lo anterior, se deduce que es imprescindible la presencia del vendedor o en agente de comercio para las operaciones mercantiles de grandes dimensiones de las grandes compañías o industrias diversas.

2. LA RELACION DE TRABAJO. CONTRATO MERCANTIL. Es necesario señalar, en primer término, que la relación de trabajo es fundamentalmente una relación social de trabajadores y patrones, que integran una comunidad primaria de trabajo; y como toda relación social es relativa a la conducta de los hombres, por lo tanto, será conveniente que desdobleemos nuestro análisis para examinar, por un lado, la significación de la relación de trabajo para los trabajadores y patrones, particularmente considerados y, por otro lado, el sentido social de la relación laboral, en cuanto constituye una unidad separada de las partes, pero nunca ajena a las personas, sino como una conjugación de los intereses sociales, como consecuencia de los intereses personales.

El régimen capitalista transformó al trabajo en un aspecto mecánico de la producción y en un mercado más en el régimen de la concurrencia, sujeto por tanto a la fatalidad de las llamadas leyes económicas, y saliéndose del orden racional que debe regir toda la vida humana común, dejando suprimida o gravemente rebajada la dignidad personal del trabajador, que fué durante largo tiempo una mercadería en un agitado comercio de servidumbres, como es de colegirse. Y precisamente éste es el motivo que hace inexplicable reivindicar el significado auténtico del trabajo, para confortar los genuinos caracteres de la relación laboral.

Al participar en la producción de bienes y servicios, el individuo lo hace aportando voluntariamente su esfuerzo personal; ingresa a la tarea con todos los rasgos incanjeables y -- eminentes de suyo, que no admiten renuncia a soborno; el trabajo deriva así la fuente propia de la libertad. Y esta liberación se refrenda en la relación de trabajo, en el ámbito jurídico laboral.

Por nuestra parte, concebimos a la relación de trabajo como el nexo de factor que existe entre quien presta un servicio permanente y quien obtiene el beneficio del servicio, a cambio de una remuneración económica periódica. Al respecto, la Ley Federal del Trabajo en vigor, establece en su artículo 20, lo siguiente: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera -- que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario...". No obstante, consideramos que entre el contrato de trabajo y la relación no hay discrepancia, pues el contrato de trabajo no puede ser substituído por la relación de trabajo como figura autónoma, ya que el propio contrato se manifiesta a través de la relación laboral.

En consecuencia, la relación de trabajo es principalmente un nexo social, en tanto existe una convivencia de trabajadores, quienes constituyen la célula de la relación de trabajo; y como todo nexo social es relativo a la conducta de los hombres, será preciso que profundicemos en el análisis para considerar

derar, por una parte, la relación de trabajo para patronos y obreros específicamente; y por otra parte, la idea social de la relación de trabajo, en tanto forman un todo, una conjunción de los intereses individuales y sociales.

Por otra parte, el sistema occidental de trabajo convirtió al trabajador en una pieza más de la producción, sujeto a las leyes de la oferta y la demanda, desprendiéndose del derecho al raciocinio que regula la vida del hombre en sociedad, eliminando la dignidad del obrero, quien durante un tiempo fue mercancía en el compulsado mercado de la esclavitud. Luego entonces, afirmaremos que el trabajo del obrero, manual o intelectual, es una cuesta arriba con dificultad, pero con la plena satisfacción de ir abandonando la abulia, la inercia, la vagancia; camino por el que se eleva el hombre; con autodisciplina, voluntad y razón, realizando su propia vocación, como medio para denunciar la naturaleza, haciendo efectiva la soberanía que tiene sobre ella.

Hemos de destacar que existe una notable diferencia entre la comisión mercantil y el contrato de trabajo, toda vez que, en tanto que la primera se manifiesta por un acto o serie de actos, que únicamente en forma accidental crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida, o por tiempo determinado. La característica del contrato laboral viene a ser la dependencia económica que existe entre la

empresa y el trabajador. De tal manera que, si el comisionista sólo puede ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo.

Ahora bien, son diferentes los tratamientos que se han dado a los vendedores en diferentes épocas y legislaciones. Desde luego que no podría ser de otra forma, puesto que los cambios sufridos por la sociedad conllevan que los actos mercantiles y comerciales deben estar regidos por las mismas leyes evolutivas sociales. De tal manera, es así como nos referimos -- ahora al Código de Comercio en nuestro país, en particular, como un ordenamiento legal el cual se ha visto desplazado en este sentido por la legislación laboral; la reglamentación sobre operaciones mercantiles, los contratos de la misma índole, las sociedades mercantiles, los títulos de crédito y otras instituciones extraídas del código comercial, requieren de un derecho que venga a ser más de acuerdo con la realidad jurídica de la colectividad mexicana, así como también con el momento histórico en el panorama mundial.

En consecuencia, se puede definir al contrato de comisión mercantil, como aquél, por el cual una persona, denominado comisionista, se obliga a ejecutar por cuenta de otra persona -- llamada comitente, los actos de comercio que ésta última le encarga. Agregaremos que, las fracciones X y XII del Art. 75 -- del Código de Comercio establecen como actos de comercio a las

empresas de comisiones y a las operaciones de comisión mercantil.

3. EL SISTEMA REMUNERATIVO. Deberemos destacar, en principio, que siendo tan delicado como lo es, todo el sistema de salarios, toda vez que de él dependerá el bienestar y el cumplimiento de los satisfactores humanos a que como trabajador - todo ente físico tiene derecho, consideramos de suma importancia analizar, aún cuando brevemente, el concepto de salarios, orientados hacia la clase laborante. No obstante, los criterios para la remuneración de los mismos, en cuanto a sus funciones específicas, o sea, las ventas genéricamente, ha discrepado y fluctuado entre el derecho privado, como lo es el Derecho Mercantil, y el derecho público, al cual nosotros sustentamos el criterio que no debe ser sino un derecho social, como fundamental del mismo derecho público el que proteja, ubique, a esta clase trabajadora, o sean los asalariados a comisión.

Consideramos, por tanto, que con gran previsión las formas remunerativas y protectoras del régimen al que están sometidos los agentes vendedores y tratando por varios medios legales y jurisprudenciales de proteger realmente al trabajo y los salarios de los denominados agentes de comercio y otros semejantes. Encontraremos, asimismo, que las empresas, sean éstas comerciales o fabriles, utilizan la forma de pago de salario - mediante una forma mixta que si bien no está prohibida por la-

ley, sí se presta para que dé margen a las violaciones en cuanto al pago del trabajo de los agentes de comercio y sus similares.

Con estipulación contractual la empresa determina con el trabajador, que éste recibirá un sueldo fijo, pero que además el grueso de sus percepciones será a base de comisiones y por lo regular se llega a un acuerdo, ya sea éste formal o tácito. El sueldo consiste en menos del mínimo, por lo general, para poder tener la facultad de mando que otorga el poder económico y además exigir rendimiento al comisionista.

4. LA UTILIZACION DEL AGENTE DE COMERCIO, DE ACUERDO CON EL SISTEMA EMPRESARIAL. Como punto de partida, hemos de señalar que el comerciante, por medio de la actividad del comercio, ejerce la función de aportar al mercado general bienes y servicios con el objetivo de lucrar. Es realizada esta actividad por el comerciante, sea individual o social, a través de la organización de los elementos patrimoniales y personales necesarios, los cuales en su conjunto vienen a integrar su propia empresa. luego entonces, la empresa es la organización de una actividad económica que se encamina a la producción o al intercambio de bienes o servicios para el mercado. O sea, a la distribución de bienes y servicios.

Ahora bien, como lo hemos expresado con anterioridad, la-

misma empresa determina con estipulación contractual con el --
trabajador, que percibirá un suelo fijo, agregándose que el -
mayor renglón de sus percepciones será constituido a base de -
comisiones y generalmente se llega a un acuerdo, sea éste, for
mal o tácito. Por tanto, consideramos que artificiosamente de
nomina a este sueldo ayuda para gastos, para no comprometerse -
y puede ser que tratándose de vendedores profesionales al exi-
gírseles el uso de su, por ejemplo, propio automóvil, para el-
desempeño de su trabajo, al servicio de la compañía, cosa que-
jamás se formalizará mediante un contrato; se otorgue además -
suelo base o ayuda para gastos, una cantidad fija mensual o -
quincenal, para obligarlo si así lo desea a utilizar su vehícu
lo particular.

No obstante lo anterior, se concluye que este suelo base
la mayoría de las empresas no pagarán ni el mínimo, no digamos
remunerador y será precisamente éste, base para la computa- -
ción de todas las prestaciones que debe otorgar la empresa al-
trabajador comisionista. Sin embargo, para el efecto de los -
descuentos de Ley, computará el salario integrado, incluyendo-
bases y comisiones, excluyendo otras prestaciones, como lo son
gastos de automóvil, para substraer en caso de litigio, estas-
percepciones que recibe el vendedor por su trabajo y no como -
renta de su vehículo particular. Además, otros derechos adqui-
ridos por la plusvalía del trabajo le son vedados a los vende-
dores, en cuanto a la concreción definitiva de su esfuerzo, a-

la materialización económica de su energía gastada en favor de otro, como lo es para todo trabajador, su salario.

Agregaremos que, para el efecto de vacaciones o prima de antigüedad se computará su salario base, pero no su salario integrado; lo mismo ocurrirá con el reparto de utilidades y de más derechos consagrados en la Constitución para otra clase de trabajadores genéricamente, y concretamente para artistas, deportistas profesionales, músicos, etcétera; pero no para el -- asalariado a comisión, de quien sí pueden burlarse los empresarios y cuyos salarios cuando son exclusivamente a comisión los fijan unilateralmente, arbitrariamente, y si son mixtos, pueden darse el lujo de jugar con ambos sistemas dependiendo de la habilidad de sus empleados de escritorio o incondicionales.

Observaremos que otros trabajadores, de cualquier nivel, -- que realicen conciente o inconcientemente su trabajo, con preocupación de quien cumple una tarea social o no, reciben íntegramente su salario, no así los asalariados a comisión, sean éstos agentes de comercio, vendedores de piso, viajeros, cobradores, promotores de ventas, visitadores médicos; a quienes -- por unidad de resultados favorables, desde luego al empresario, podrán disfrutar al día siguiente de tranquilidad económica y espiritual, solos o con su familia; no así, si por mil circunstancias, se ven frustrados en sus esfuerzos y economías, toda vez que si no realizan el trabajo requerido no percibirán comisiones, o quizás no las perciban en la proporción al esfuerzo--

realizado, ya que dependen, como se ha observado, de una manifestación unilateral de la voluntad de los representantes de su compañía, sin control y sin posibilidad cierta de manifestar su inconformidad y encontrar apoyo, salvo que se proponga el vendedor que lo despidan injustificadamente, cosa muy improbable, a como se encuentra la situación laboral en los medios-capitalistas, debido a la cada vez más aguda carencia de empleos remunerados a sueldo fijo.

En consecuencia, de acuerdo con el medio en que se desenvuelven estas clases de trabajadores y los sistemas empleados por las empresas, sean fabriles o mercantiles, para obtener -- sin riesgos las mejores condiciones a su propio interés, creemos conveniente señalar que, un registro de vendedores, sancionado por las autoridades del trabajo en las condiciones y formas que se estipulen para tal efecto, sería por lo menos el -- inicio de una verdadera justicia social para esta clase trabajadora de los agentes de comercio, vendedores, viajeros, o todo aquél cuya remuneración se señala unilateralmente por las -- empresas y cuyo monto, dado el medio de la libre empresa, no -- existe medio de control, por parte de las autoridades del trabajo. Y éste, a grandes rasgos, es el panorama que se nos presenta en el medio, en nuestra colectividad trabajadora.

CAPITULO TERCERO

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA COMISION MERCANTIL.

1. Concepto de Contrato Laboral.
2. El patrón y el trabajador, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.
3. El Agente de Comercio y otros semejantes.
4. La Comisión Mercantil. Su delimitación.
5. El Salario a Comisión.

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA COMISION MERCANTIL.

1. CONCEPTO DE CONTRATO LABORAL. Considerando, en principio, que los vendedores mexicanos son trabajadores para el concepto jurídico de su propia legislación, corresponde ahora, señalar algunas irregularidades y violaciones que se cometen por las empresas en contra de las normas de la Ley Federal del Trabajo y en perjuicio directo de los Agentes de Comercio, vendedores, viajeros, propagandistas médicos, agentes de seguros, promotores de ventas, supervisores de ventas, vendedores de piso y todos aquellos trabajadores que auxilian a los industriales y comerciantes en las ventas de sus productos o servicios, y cuyo salario se integra a base de comisiones y alguna otra prestación.

Indudablemente que todas estas personas humanas suman muchos millones en México; e igualmente, es innegable, respecto de la importancia que tiene su labor y que si bien no existen aún coaliciones de esta clase laborante, no es remoto el día en que su congregación ponga en su sitio, ya no por ministerio de Ley, sino por la pujanza del Derecho Social del Trabajo y el derecho humano que les asiste, a todos aquellos que en la actualidad, de acuerdo con el sistema capitalista imperante, se aprovechen de su trabajo y de su energía.

En consecuencia de lo expresado con anterioridad, nos vamos a proponer a declarar cómo y en qué forma las empresas, encarnando categorías económicas, eluden, invierten o violan el derecho del trabajo de sus empleados a comisión, ya sean éstos, vendedores, agentes viajeros o bien, cobradores o empleados de mostrador y de piso, agrupándolos con los que anteriormente hemos mencionado. Y con el objeto de fundamentar lo que declaramos violatorio de una relación o contrato de trabajo, en primer lugar, citaremos las bases legales que, según nuestro propio concepto contienen como normas jurídicas lo que deben ser las dos instituciones a que hacemos referencia. Analizaremos, pues, estas instituciones.

Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo vigente. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos. Artículo 21 de la misma Ley Laboral. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Pero antes de iniciar nuestro comentario sobre lo que entendemos debe ser un contrato o una relación de la misma índole, fundamentaremos la parte final de dicho comentario, transcribiendo el Art. 39. de la Ley Laboral en vigor.

Art. 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. - No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso - para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Luego entonces, tenemos que, dentro de la habilidad comercial o mercantilista, han existido sistemas complicadísimos para evitar llegar a su total comprensión y aún a su legislación; la prueba la tenemos, en forma fehaciente, en el vetusto Código de la materia, por lo cual no es extraño que el comerciante-fabricante o productor mercantilista, al utilizar el esfuerzo de trabajo del agente de comercio y todos sus semejantes, trate por todos los medios de evitar hasta donde le es posible, - la relación laboral definitiva con estos últimos. Esto resulta evidente.

De tal manera que tenemos empresas que para eludir las últimas consecuencias de un contrato definitivo o bien la relación por tiempo indefinido, crean supuestas campañas especiales de ventas, campañas publicitarias, y aún ventas de productos especiales, que no son otra cosa que un sistema selectivo, mediante un contrato que legal y jurídicamente ni siquiera podría dominársele o catalogársele como para obra determinada-

con base legal en el Artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo; pues es notorio en infinidad de casos y tratándose del ramo es pecífico de las ventas, que aún después de vencido el contra--to, que tampoco puede ser a prueba por disposición legal, sub siste la materia del trabajo.

Igualmente existen excepciones de verdaderas promociones--que ocasionalmente y por temporadas efectúan algunas empresas, utilizando el esfuerzo de infinidad de personas humanas y cuyo término lo justifica la naturaleza del servicio prestado. En el plan normal de la generalidad de empresas, que en contraven ción del Artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo, limitan la duración de las relaciones de trabajo a un contrato arbitrario y caprichoso, con sucesivas repeticiones que pueden ser mensua les, trimestrales y aún semestrales, y todo esto en base al --desconocimiento, la ignorancia y al abuso que hacen del propio trabajador.

Consideramos, por otra parte, que para los vendedores la--repetición de contratos escritos o formales y en los cuales se varía el salario a conformidad del patrón, y no es otra su fi--nalidad que la selección escrupulosa, premeditada y alevosa de agentes trabajadores afines a sus propósitos y finalidades lu--crativas, sin exponerse a una relación de trabajo franca y - - aceptando las limitaciones del trabajador, el cual por su parte, sería engañado por ofrecimientos de grandes mejoras en - su futuro, y con total desconocimiento de la empresa, toda vez

que las condiciones las pone el empleador, acepte sin condición.

Es menester el mencionar lo que diariamente publican los diarios noticiosos, en relación a la panacea laboral para quienes sean superdotados, de acuerdo con el criterio del contratante. Además, existen empresas de facto que, mediante ardides, embaucan un ejército de prospectos de agentes de comercio, para transformarlos de hecho en pseudovendedores.

Incontestablemente, todos estos vendedores disfrutan de una remuneración arbitraria, basada única y exclusivamente en la imperiosa necesidad del solicitante, del que necesita el empleo. Otra manera de eludir una relación de trabajo para agoreros vendedores y que es práctica común, mediante el ofrecimiento de un salario de garantía o garantía de comisiones por tiempo determinado, lo cual, a continuación explicaremos.

Pues bien, para la contratación del o los vendedores, independientemente de la concebida confesión a través de una solicitud de machote, existente en el mercado de papelería. Y una vez pasado este tamiz, se le ofrece categóricamente al vendedor que, se le garantizará por uno, dos o tres meses, según la empresa, un sueldo base, y que consistirá, desde luego, en compensación a las supuestas comisiones que en determinado tiempo de trabajo podrá obtener mediante su dedicación y empeño; pero si transcurrido ese tiempo de garantía el vendedor no

obtiene comisiones iguales o superiores a la cantidad fijada, entonces la empresa podrá prescindir de sus servicios.

Por último, existen compañías o empresas que utilizan un medio muy bien elaborado, y cuya finalidad es obtener un lucro desmedido, mediante la utilización del esfuerzp de trabajo de muchas personas humanas, que ni siquiera pueden legalmente pro bárseles que sean sus trabajadores efectivamente; aún cuando - en el fondo, sí son prestadores de servicios. Trátase, en este caso, de compañías o empresas que, siguiendo un sistema en cadena y nunca mediante la solicitud de vendedores-trabajadores por algún medio de difusión o publicación directa, atraen hacia sí a personas invitadas, a las cuales después de su primera sesión, en la cual se les explica por medio de uno o varios instructores, cómo se fundó, cómo opera y las cantidades fabulosas de dinero que está obteniendo la compañía, y por lo consiguiente, todo aquél interesado, no importando su condición económica o social que desea intresar al mundo maravilloso que se les presenta a los invitades.

En consecuencia, las prestaciones mínimas que la Ley Federal del Trabajo exige, en este sentido carecen de objetividad, y en el dado caso de que exista una verdadera relación de trabajo. A pesar de que los supuestos que la Ley Federal del Trabajo plantea se realizan, la relación de trabajo o contrato, no importando denominación o forma, existe el trabajo personal subordinado y mediante un salario --tal vez, ésto último fija-

do unilateralmente por la compañía o empresa, nunca se lleguen a realizar o materializar, toda vez que existiendo fehacientes casos de vendedores y aún sus similares, que realizando todo un esfuerzo debido a los salarios a comisión impuestos por las empresas, jamás alcancen ni siquiera el mínimo remunerador.

2. EL PATRON Y EL TRABAJADOR, DE ACUERDO CON LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Empezaremos por señalar que la protección a la clase trabajadora se encuentra en el carácter clasista del Derecho Laboral, puesto que sus normas protegen al obrero, en general a todo el que presta un servicio, a través de un contrato de trabajo. Deben concretarse, por tanto, las horas de entrada y de salida, o sea, la jornada máxima de labores; cuál debe ser la restricción impuesta al patrón, tratándose de mujeres y de menores; los descansos que se otorgarán y las firmas en que se trate; las vacaciones, el salario, según las categorías o especialidades; la intensidad y calidad de trabajo, etcétera.

Pues bien, el Derecho del Trabajo ha llegado a ser en la actualidad el instrumento regulador, capaz de dar un equilibrio positivo a las relaciones obrero patronales, conciliando al trabajador el mínimo de protección para que le permita alcanzar un nivel de vida decoroso y digno para él y su familia, a la vez que resulta el interés del patrón o empleador en darle la estabilidad en su esfera económica y social de sus empresas.

relaciones con sus obreros y con su actividad productiva.

En consecuencia, siendo el Derecho del Trabajo un ordenamiento vivo, cambiante, en cuanto trata de perfecta distribución de la riqueza, los trabajadores están en posibilidad de luchar para compensar el cada día más bajo índice promedio de vida, mediante la obtención de mejores salarios, prestaciones y servicios, etc. El Derecho del Trabajo como norma protectora hace posible que sus fines alcancen la proyección social que lo anima y fundamenta.

Y una vez apuntado lo anterior, nos ocuparemos, a continuación, de destacar cuáles son los sujetos en el contrato de trabajo que son, a saber: el patrón o empleador y sus representantes, el intermediario, Estado empleador, la empresa, el establecimiento, el trabajador u obrero. Existen otros casos, como los que están impedidos para el trabajo, en cuanto a sus derechohabientes, las asociaciones profesionales, etc. Pero todo ésto, es motivo de otro estudio, por lo que, por nuestra parte, abordaremos exclusivamente lo relativo al patrón y al trabajador, en nuestra Ley Laboral.

El patrón o empresario, es toda persona física o moral que utiliza los servicios de otra u otras personas físicas en virtud de un contrato de trabajo. Al patrón se le denomina igualmente, empleador. Existe el caso de los representantes del patrón, cuales son los que ejercen funciones en su nombre como directores o administradores. El empresario o patrón

suele responder por los actos de sus representantes y por las obligaciones que asuman en tal virtud, hacia los trabajadores.

En el caso de los intermediarios, señalaremos que son las personas que contratan los servicios de otra u otras para que trabajen en beneficio del patrón o empresario. El empresario o patrón suele no ser responsable de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo, cuando no ha autorizado expresa o tácitamente al intermediario al celebrarlo.

Por otro lado, destacaremos que la empresa o establecimiento, tanto pueden estar a cargo de una persona física como de una entidad jurídica, con tal que cuenten con una organización de capital y trabajo, y dispongan de elementos propios. Cabe agregar que la empresa suele estar formada por uno o varios establecimientos, entendiéndose por tales la reunión de personas que trabajen juntas en forma permanente y en lugar determinado, bajo la dirección de uno o varios representantes de una razón social, de una sociedad o bajo la dependencia de un mismo empresario o empleador. En el establecimiento prevalece la finalidad técnica; la empresa responde a un objetivo económico. El empresario es el jefe natural de la empresa y le corresponde la supervigilancia del personal.

Nuestra Ley Federal Laboral, en su Artículo 10, nos proporciona el concepto de patrón, en los términos siguientes: -- "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". Y agrega "si el trabajador, --

conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos".¹⁷

Se desprende de lo anterior, que sólo basta con utilizar los servicios de una persona para que la figura del patrón aparezca, aún cuando no haya contrato. Y debemos hacer notar que en la Ley Federal del Trabajo de 1931, derogada, en su Artículo 4o., establecía: "Patrono es toda persona física o jurídica que emplea el servicio de otra, en virtud de un contrato de -- trabajo". A este respecto, nos dice el Maestro Mario de la -- Cueva: "Una norma que era otra consecuencia de la concepción -- contractualista".¹⁸

Hemos de observar que, en cambio, la Ley Laboral vigente no menciona la existencia de un contrato, porque, como lo expresamos con anterioridad, sólo es suficiente con el comprobar que hubo relación de trabajo para que automáticamente se aplicara la legislación laboral. La Ley vigente de 1970, en su Artículo 12, nos señala una figura considerada como intermedia-- rio, la cual analizaremos, a continuación.

Dispone el Artículo 12, en cuestión, lo siguiente: "Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten sus servicios a un patrón". Por su parte, el Maestro Alberto Truoba Urbina, comentando el citado artículo, expresa: "Desde que nos referimos al

¹⁷ Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 28.

¹⁸ Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Pág. 159.

intermediario en los comentarios a la antigua Ley, estimamos -- que se trata de una figura laboral compleja. Intermediario -- siempre será la persona que no se beneficie con los trabajos -- que se le prestan a otra por quien contrata, por lo que serán -- responsables frente a los trabajadores los beneficiados que se aprovechan del trabajo contratado por intermediación".¹⁹

Ahora bien, el problema que se nos presenta es el siguiente: ¿cuándo se presta servicio de manera intermediaria?, ¿cuándo un patrón contrata trabajadores por medio de un intermediario, y cuándo deja de ser intermediario para convertirse en patrón?. La solución nos la da el Artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, disponiendo que "no serán considerados intermediarios sino patrones, las empresas establecidas que contraten -- trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores". -- Al respecto, el Maestro Trueba Urbina, nos comenta: "Este precepto precisa situaciones jurídicas que son ventajosas para -- los trabajadores, al establecer una responsabilidad solidaria entre el patrón y la persona que se beneficia directamente con la obra o servicios que le son prestados por los trabajadores de aquél; ejemplo: una empresa conviene con una persona en realizar la construcción de una casa habitación. Si la empresa --

(19). Alberto Trueba Urbina. Comentario al citado precepto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 53.

constructora no cumple con las obligaciones contraídas con sus trabajadores, por no disponer de elementos propios suficientes, el dueño de la obra será solidariamente responsable de dichas obligaciones laborales".²⁰

Consideramos nosotros que cuando desaparezca el intermediario sin haber pagado a los trabajadores, se procederá en -- contra del beneficiario de la obra, por lo tanto, se venderán los bienes embargados, se rematarán, previo juicio que se llevará a cabo, para saldar todas las prestaciones a los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 14, nos viene a señalar la diferencia o el momento para indicar cuándo se -- considera patrón y cuándo intermediario. Será patrón cuando -- éste cuente con bienes propios y suficientes para cumplir con las obligaciones establecidas por la Ley y será intermediario, cuando éste carezca de lo anterior. Si en algún momento quisiera demandarse el incumplimiento de una prestación y no se -- tuviese la certeza de la persona con quien está laborando es -- patrón o intermediario, se deberá poner en la demanda, lo siguiente: se demanda a equis persona o a quien resulte beneficiario, así no habrá problema de echarse la responsabilidad -- entre el uno y el otro, o sea, entre patrón o intermediario.

Agregaremos que una figura más, es el representante del -- patrón, que no requiere un mandato necesariamente de carácter -- civil; esto es lo menos importante en materia laboral. Lo más

(20) Alberto Trueta Urbina. Comentario al citado precepto. Ob. cit. Pág. 29.

importante, que realice actos en representación o a nombre del patrón. Así lo establece el Artículo 11 de la Ley Laboral, -- que literalmente nos dice: "Los Directores, Administradores, - Gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan - en sus relaciones con los trabajadores".²¹

En torno a esta cuestión, nos dice el Maestro Mario de la Cueva, lo siguiente: "el concepto que sirve de base al Artículo 11 de la Ley, es el mismo que se hallaba en la Ley de 1931- Únicamente se cambió la redacción, a fin de ponerla en armonía con la legislación nueva". Y agrega el mismo maestro: "la norma tiene una segunda faceta, pues si una persona actúa como representante del patrono, el trabajador está obligado a cumplir las instrucciones que reciba de él, afirmación que se apoya en el Artículo 134, fracción III, que incluye entre las obligaciones del trabajador la de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrono o de su representante".²²

Por su parte, el Maestro Eucherio Guerrero²³ nos señala -- que debe considerarse al personal de confianza como verdaderos representantes del patrón, pero que debe establecerse una diferencia entre éstos y los que se mencionan en el Artículo 11, - pues en este último caso la Ley asigna a los representantes -- una verdadera calidad de mandatarios jurídicos en materia laboral, ya que establece que esos representantes obligan a los pa-

(21) Nueva Ley Federal del Trabajo Federal, 112. 2º.

(22) Mario de La Cueva, El Nuevo Derecho Federal del Trabajo, 112. 1º y - 160.

(23) Eucherio Guerrero, Derecho del Trabajo, 112. 2º.

trones en sus relaciones con los demás trabajadores. Es decir, que los compromisos que ellos tomen, aceptando peticiones o concediendo prestaciones, directamente dan nacimiento a una obligación del patrón. Esta situación no existe por lo que se ve a los empleados de confianza, como lo representan en la función vital de dirección, pero no lo obligan en relación con los demás trabajadores.

Además, dentro de la figura del patrón, observaremos el caso del patrón sustituto. Y éste será la persona física o moral que ocupa el lugar del patrón. El cambio del patrón no implica cambios en las condiciones del trabajador, a no ser para mejorarlos; así, el nuevo patrón carga con toda la antigüedad de los trabajadores. A partir del momento en que se dé aviso de cambio de patrón, durante los seis meses siguientes serán responsables solidarios el patrón nuevo y el antiguo patrón; de esta manera, se está dando una garantía a la estabilidad en el empleo, porque como expresábamos con anterioridad, el trabajador podrá permanecer dentro de su trabajo en las mismas condiciones.

Es necesario agregar que se da el caso de sustituto de patrón, cuando se tramita un patrimonio como una unidad con derechos y deberes. La Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 41, establece la existencia del patrón sustituto, de la siguiente manera: "La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El pa-

trón substituído será solidariamente responsable con el nuevo - por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y- de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución hasta- por el término de seis meses; concluído éste, subsistirá úni- camente la responsabilidad del nuevo patrón". Y agrega, el ci- tado artículo que "el término de seis meses a que se refiere - el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se- hubiese dado aviso de la substitución, al sindicato o a los -- trabajadores".²⁴

Por lo que se refiere al trabajador, en la concepción del mismo, señalaremos que el trabajador u obrero es toda persona- que presta a otra, servicios de orden manual o los dos a la -- vez, en virtud de un contrato de trabajo, tratándose de las -- personas físicas, no de las personas morales o jurídicas.

Ahora bien, el Artículo 80. de la Ley Federal del Trabajo de 1970, vigente, nos dice: "Trabajador es la persona física - que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordi- nado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por tra- bajo toda actividad humana, intelectual o material, indepen- - dientemente del grado de preparación técnica requerido por ca- da profesión u oficio".

Nos comenta, en relación al citado precepto, el Maestro - Trueba Urbina, lo siguiente: "La disposición es repugnante por (24). Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Págs. 42 y 43.

que discrepa del sentido ideológico del artículo 123 de la - - Constitución de 1917 y especialmente de su mensaje. Con toda claridad se dijo en la exposición de motivos del proyecto del artículo 123, que las relaciones entre trabajadores y patrones serían igualitarias, para evitar el uso de términos que pudieran conservar el pasado burgués de "subordinación" de todo el que prestaba un servicio a otro. Si el trabajo es un derecho y un deber sociales, es absurdo que para caracterizar la naturaleza del trabajo se tenga que expresar que ese trabajo debe ser "subordinado". Por otra parte, el concepto de subordinación ya no caracteriza en esta hora al "contrato de trabajo -- evolucionado", como dijo Macías en el Congreso Constituyente. - El concepto de subordinación se considera como un resabio de - aquella vieja autoridad que tenían los patrones sobre los trabajadores, recuerda el contrato de trabajo del derecho civil y las locatios donde el patrón era el amo, en tanto que el trabajador un esclavo, un subordinado. Los autores modernos de derecho del trabajo, desechan el concepto de "subordinación", para caracterizar el contrato o relación laboral. El concepto de subordinación se inspira en el artículo 2578 del Código Civil de 1871." Y agrega el citado maestro "La obligación que tiene el trabajador de prestar un servicio eficiente, no entraña subordinación sino simplemente el cumplimiento de un deber. En términos generales, trabajador es todo aquél que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración".²⁵

(25). Alberto Trueba Urbina. Comentario al citado precepto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 26 y 27.

Por nuestra parte, discrepamos en cuanto a la definición de trabajador, en el sentido que la Ley nos habla de trabajo subordinado, y en este aspecto creo que la dignidad del trabajador se mengua, puesto que si bien es cierto que la propia Ley, en su Artículo 3o., trata de dignificarlo, cuando en otra parte alude al trabajador como persona subordinada, está chocando, discrepa, puesto que en mi modesta opinión, ya la dignidad se está perdiendo, ya no se hace alusión a una situación igualitaria en cuanto a la dignidad, pues el trabajador sigue dependiendo del patrón y en este caso invalida la atención de la teoría de la dignidad de la persona humana a que tendían los legisladores de 1870, cuando trataron de eliminar la idea de que el trabajo es una mercancía.

Sin embargo, el Maestro Trueba, nos señala, en torno a la cuestión, lo siguiente: "La dignidad del trabajador como persona fué proclamada entre nosotros por los autores del Código Civil de 1870, hace nada menos que un siglo, al desechar las disposiciones sobre arrendamiento de servicios del Código Civil Francés, expresando categóricamente en relación con el alquiler o locación de obras la teoría que sigue. Pero sea cual fuere la esfera social en que el hombre se halle colocado, no puede ser comparado con los seres irracionales y menos aún con las cosas inanimadas, parece un atentado contra la dignidad humana llamar alquiler a la prestación de servicios personales".²⁶

(26). Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Pág. 206.

A manera de comentario, destacaremos que es evidente que cuando los trabajadores se encuentran realizando actividades para la empresa, piensan en su trabajo, en su tarea cotidiana que les va a reeditar un salario que va a satisfacer o tratar de satisfacer sus necesidades primarias. Es por esto que la mayor parte de su vida la pasa dentro de su trabajo, dentro de la empresa, que en momentos siente repudio por ella, porque lo absorbe y siente la libertad cuando ha terminado una jornada más.

La evolución de la humanidad, de los sistemas económicos y políticos han hecho posible que poco a poco el trabajador va ya logrando formas y normas que han hecho posible volver a la esencia de ser libre, regulando jornadas inhumanas a otras más humanas. Luego entonces, la legislación laboral siendo eminentemente social, las circunstancias y causas que motivan su elaboración, revisten singular importancia: afecta a todos los ciudadanos; unos como patrones, los más como trabajadores. No puede, por tanto, intentarse cualquier interpretación o aplicación de ésta sin conocer los motivos que la originaron y la evolución de sus preceptos. Sólo si se toman en cuenta los distintos tipos de experiencia, podemos tener una imagen del derecho que sea adecuada a la realidad.

3. EL AGENTE DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES. La Ley Federal del Trabajo en vigor (1970), en su Título Sexto, referente

a Trabajos Especiales y en su Capítulo IX, ubica a los Agentes de Comercio y Otros Semejantes (Artículos del 285 al 291 inclusive). Y es precisamente en su Art. 285, en donde nos da una descripción de lo que viene a ser el Agente Comercial, en los términos siguientes: "Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas".

Al respecto, el Maestro Alberto Trueba Urbina, nos comenta: "Desde que el Artículo 123 entró en vigor sin necesidad de reglamentación, los empleados comerciales son sujetos de derecho del trabajo, por lo que la jurisprudencia confirmó la teoría del mencionado precepto, definiendo la naturaleza de éstos y deslindando las diferencias entre la comisión mercantil y la comisión laboral, caracterizando a ésta por su permanencia, duración indefinida o tiempo determinado; asimismo, quedó precisado que existen relaciones laborales, cuando la actividad del agente de comercio, vendedor o de seguros, etc., es permanente".²⁷

Por nuestra parte, consideramos que es en el gremio de los trabajadores vendedores, en donde el capital tiene sus fugas, refiriéndome a éstas como válvulas de escape y alivio a las presiones económicas y morales a las cuales también, y sin

(27). Alberto Trueba Urbina. Comentario al citado precepto. Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Pág. 149.

defenderlas, las empresas o empresarios están sometidos. Y es necesario el señalar que la Ley Laboral vigente, en los siete artículos dedicados a la protección de los agentes de comercio y sus semejantes, no menciona, estipula u ordena si podrá imponerse a los agentes vendedores cuotas determinadas para poder percibir tales o cuales prestaciones o remuneración. Es aquí, precisamente, en donde se da el margen para que sea la empresa, por medio de sus gerentes, funcionarios o directores, quienes fijen en forma unilateral, las cuotas que debe cubrir cada vendedor, para tener el derecho a las prestaciones que la Ley los concede.

Un aspecto muy importante lo observa nuestra Ley Laboral, al señalar en su artículo 290, lo siguiente: "Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento". Refiriéndose a esta cuestión, el Maestro Trueba Urbina, nos dice: "Es digna de encomio la -- disposición, pues se evita la dictadura que existe en muchas -- empresas de cambiar de rutas o zonas a sus agentes viajeros, -- comisionistas, vendedores, etc., con objeto de obligarlos a renunciar; en esta forma se resuelve un problema que en la práctica se había convertido en sistema odioso de imperio patronal en contra de los trabajadores y violatorio del artículo 123 -- constitucional, ya que movilizaban a aquéllos arbitrariamente, originando despidos injustificados".²⁸

Agrega la Ley del Trabajo, y ésto es definitivamente, de (28). Alberto Trueba Urbina. Comentario al citado precepto. P. 1. Págs. 149 y 150.

capital importancia, en su Artículo 291, lo que sigue: "Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, - salvo que concurren circunstancias justificativas". En torno a esta cuestión, nos señala el Doctor Trueba Urbina: "La nueva causa de rescisión se convertirá en azote de los agentes comerciales, pero habrá que estudiar con detenimiento a qué se debe la causa de la disminución del volumen de operaciones y si le es imputable al trabajador, para la procedencia del despido; - quedando a cargo del propio trabajador comprobar las circunstancias justificativas y al patrón probar la disminución importante y reiterada del volumen de operaciones".²⁹

Hemos de señalar, por nuestra parte, que es precisamente el desconocimiento de las leyes que los protegen, por el que - los vendedores, viajeros o agentes de comercio en general, son víctimas del sistema que hasta hoy en día ha existido, encontrándose, en consecuencia, imposibilitados para frenar definitivamente los abusos, por parte del empresario, quien, para cometerlos, se las "arregla" para eludir, los preceptos contenidos en el Capítulo IX, de los Agentes de Comercio y otros Serenantes, en contubernio con los encargados de impartir una justicia laboral, salvo, claro está, honrosas distinciones.

4. LA COMISION MERCANTIL. SU DELIMITACION. La Comisión Mercantil surge a la vida jurídica cuando por las necesidades-

(29). Alberto Trueba Urbina. Comentario al citado precepto. Ob. Cit. Pág. 116.

mismas de los comerciantes, se vieron obligados a delegar en otras personas las funciones de representación y venta de sus productos. Es de fácil comprensión, asimismo, que las distancias y la falta de transportes a la medida del comercio en expansión, originara que los comerciantes y fabricantes buscasen quien los representara y ofreciera en las diferentes plazas -- sus mercaderías.

A lo anterior, se agregaba que, cuando la colocación de la mercancía en otras plazas se dificultaba y el propio comerciante no podía abarcar un vasto territorio, optó por la representación que más tarde se convertiría en la Comisión Mercantil. Pero refiérese la Comisión Mercantil original, a verdaderos comerciantes establecidos, o por lo menos, con personalidad mercantil definida, y aunque el Código de Comercio establece que todo aquél que realiza actos de comercio, se reputa comerciante, desde luego, éstos, cotidianamente. Está demostrado en varias legislaciones y hasta últimamente en la nuestra, que una cosa son los actos de comercio realizados por los comerciantes, y otra muy distinta los actos de comercio realizados por cuenta y bajo la dirección de otra persona física o moral.

Se infiere del Código de Comercio, que cuando se reglamentó esta institución, tratábase de delegar la Comisión Mercantil en verdaderos comerciantes, y que por una fricción o mala interpretación de la Ley, o bien por extensión durante mucho -

tiempo, y aún aisladamente en la actualidad, se sigue dando el tratamiento legal de comisionistas por parte de las empresas - a sus vendedores, promotores, etc. Todavía algunas empresas - solicitan que sus comisionistas se registren en el padrón de - comerciantes, que obtengan su respectiva cédula, que la Secretaría de Hacienda los trate como tales, y que su contabilidad - y sus impuestos los cubran como comerciantes de verdad. Consideramos, todo ésto, como un sórdido fingimiento, pues como - - ellos lo saben, se trata incuestionablemente de sus trabajadores, cuyo salario integra a base de comisiones.

Nos vamos a permitir señalar que, si comentamos el Código de Comercio, es como un documento teórico en cuanto a su contenido legal, pues sabemos a ciencia cierta que unas son las relaciones mercantiles entre comerciantes y éstos con terceros; - y otra muy distinta la que se crea entre los primeros y sus auxiliares, aún cuando algunos de ellos, como los vendedores de las empresas, perciban sus sueldos mediante comisiones.

Pues bien, las múltiples teorías que se elaboraron para - demostrar que los vendedores, viajeros, representantes, comisionistas, corredores, agentes de comercio, etcétera, bien - - eran o no trabajadores de las empresas que representaban, nos demuestran la importancia que dicha situación jurídica de estas personas humanas tiene para el derecho, y no sólo en nuestro país, sino universalmente. Lo que sentimos es que en nuestro país, cuyos principios jurídicos y legales han sido mues-

tra para el mundo, están tan retrasados en cuanto a la protección y reivindicación del gremio vendedor; que por su importancia en cuanto a número de personas que desarrollan esta actividad en nuestra sociedad de consumo, y como fenómeno social del desempleo, o más bien dicho, del empleo remunerado, alcanza -- proporciones que los legisladores no pueden o no quieren observar.

Con mayor frecuencia, cada día las empresas pretenden tener mayor número de trabajadores o empleados o comisión, y es que esto último los libera de pagar sueldos fijos con el consiguiente ahorro por su parte, pero en detrimento de un derecho creado por el trabajador, ya que si las operaciones bajan tanto cualitativa como cuantitativamente; ellos no son responsables absolutamente, y por lo cual deban de sufrir reducciones a sus remuneraciones. Y entonces, nos preguntamos; porqué no se regulan verdaderamente mediante un cuerpo de leyes "especiales" y no generales, dentro de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones que surgen entre las empresas, sean éstas comerciales o industriales y sus auxiliares comerciales, las cuales directa y no indirectamente como otra clase de trabajadores u obreros intervienen con su esfuerzo personal a llenar las cuentas bancarias de las empresas y sus socios.

Consideramos, asimismo, que aún así la modalidad comercial es tratar de pagar comisiones a factores, dependientes, -

empleados de mostrador, vendedores y vendedoras de piso, cajeros y en general a todos sus empleados que tienen contacto directo con la clientela; con el supuesto y concebido engaño del incentivo o premio a su mayor esfuerzo. No estamos en contra de los incentivos y premios que se concedan a cualquier clase de trabajadores, pero que trate de substituirse con estos una obligación del principal para satisfacer los derechos de sus trabajadores, nominándolas para que ganen a comisión un mayor sueldo, es un subterfugio y las expondrán por ello a las vicisitudes de su propio mercado.

Es claro, sí, que todo trabajador deberá comportarse como tal y colaborará con su esfuerzo al beneficio de su patrón y - el suyo propio, puesto que "el trabajo es un derecho y un deber sociales" y no un artículo de comercio, como lo expresa el artículo 30. de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, la -- creación del cuerpo de leyes para los auxiliares del comercio, se regiría como todas las normas del trabajo por estos principios, referente al derecho del trabajo.

Ahora bien, expresaremos que son tres las relaciones de -- carácter laboral las que pretende regular nuestro código mercantil, refiriéndonos, en concreto, a la de factores, dependientes y comisionistas; sin embargo analizando las funciones -- que cumplen cada uno de ellos, desprendemos que, por virtud -- del derecho del trabajo han sido incluidos o han formado mate-

ia del derecho social del trabajo.

5. EL SALARIO A COMISION. En términos generales, viene a ser la paga, el sueldo, la retribución que se percibe, a cambio del producto del trabajo desarrollado por una persona. Por otro lado, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. (Art. 82, de la Ley Federal del Trabajo). Y el Art. 83 de la Ley de la materia, establece que "el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Agregamos que, el Artículo 84, de la Ley, preceptúa que "el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". Al respecto, el Maestro Trueba Urbina, nos comenta lo siguiente: "Aún cuando dentro de una concepción estricta del derecho del trabajo, la participación en las utilidades constituye también una prestación que integra el salario, por disposición del Artículo 129 de la propia Ley se excluye la percepción de utilidades como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores".

Y más adelante, señala el citado Maestro: "Es conveniente aclarar que los pagos hechos al trabajador por concepto de ho-

ras extras, así como cualquiera otra prestación en efectivo o en especie que se le entregue por su trabajo, también forman parte del salario del mismo, para todos los efectos legales. Asimismo integran el salario del trabajador las aportaciones del 5% que sobre su salario ordinario entregue el patrón al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en cumplimiento del Artículo 136 de la Ley".⁽³⁰⁾

Ahora bien, el Artículo 286 de la Ley de la materia, señala "El salario a Comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas". Y relacionando este precepto con el anteriormente transcrito Artículo 83, del salario general y que dice en su primer párrafo, lo siguiente: "El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera".

De lo expresado arriba, se desprende el hecho que resulte que el trabajo a comisión sea remunerado de la forma más arbitraria y caprichosa, pues si las primas resultantes las fija unilateralmente el empresario sin control alguno y sin determinar en qué proporción deberá pagarlas a sus vendedores, lo más seguro es que abuse, toda vez que ninguna autoridad laboral ha determinado un tabulador para el pago de comisiones a los Agentes de Comercio y otros auxiliares en ventas de los industriales o comerciantes.

(30). Alberto Trauba Urbina. Comentario al citado precepto. Ob. citada, p. 62.

Por su parte, el Artículo 287, proceptúa: "Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirvió de base; y

II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan".

Consideramos que el perfeccionamiento de la operación nos conduce necesariamente a los contratos civiles o mercantiles, pero el legislador laboral no precisa y debería haberlo hecho, qué es lo que debemos entender laboralmente por perfeccionamiento de la operación, pues puede ocurrir y de hecho pasa, -- que las empresas pagan las comisiones una vez que ellas se han resarcido del pago de la mercancía vendida por el agente; LUEGO ES ESTE EL PERFECCIONAMIENTO O DEBE SER cuando el cliente -- acepte la mercancía, o bien, cuando firme el pedido; y un supuesto más, cuando acepte la factura para su pago o revisión y en todos estos casos, el vendedor debería también percibir el pago de comisiones por cobranza, pues su dinero está en giro.

Luego entonces, parece ser que en este sentido, la Ley Laboral es letra muerta, por falta de una disposición coercitiva, para sancionar los subterfugios, por parte de las empresas.

CAPITULO CUARTO

LOS AGENTES DE COMERCIO Y LA AUSENCIA DE PROTECCION, OTORGADA AL TRABAJADOR POR LAS LEYES LABORALES.

1. El estado de indefensión de los agentes de comercio y otros semejantes.
2. La responsabilidad objetiva por parte de la empresa o patrón.
3. Los accidentes o enfermedades profesionales en el caso del Agente de Comercio.
4. Los riesgos Profesionales de los agentes de comercio, frente a los tribunales laborales.

1. EL ESTADO DE INDEFENSIÓN DE LOS AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES. En esta parte de nuestro estudio, vamos a exponer de la manera más objetiva posible y fundándonos a su vez en los sistemas teóricos contenidos en las obras de reputados autores y tratadistas de la materia de Derecho del Trabajo, así como de la propia práctica adquirida muy relativamente en la Junta de Conciliación y Arbitraje, en relación con las situaciones de hecho a que puede estar sometido un agente de comercio o sus similares en el caso muy frecuente de despido injustificado, y las consecuencias particulares y sociales que se crean por este estado de cosas y que sólo en muy reducidas ocasiones, dado el número de despidos injustificados, son conocidas por las autoridades del trabajo.

No nos referimos en lo particular al número de controversias que en ellos se ventilan, las cuales son infinitamente grandes en número, sino a la mecánica de su creación y sus orígenes. Y en principio, podemos decir que la gestación de un despido en el caso de los vendedores, es más simple que posiblemente el caso de otra clase de trabajadores, pues su renuncia, aun cuando elaborada desde luego, puede obtenerse de ellos, mediante sistemas, algunas veces ilegales, como podremos observar más adelante, o bien por ciertas presiones consideradas claves por los dirigentes empresariales.

Pues bien, doctrinalmente, como es considerada la renun-

cia, nos valdremos del concepto que nos da de la misma, la Enciclopedia Jurídica Omeba. Entonces, de acuerdo con la misma, se entiende que "la renuncia o dimisión de trabajador, es la espontánea separación laboral del mismo, con disolución del vínculo contractual, sin que exista, por lo menos, aparentemente, causa alguna que imposibilite la subsistencia del vínculo".⁽³¹⁾ Así, el mismo título de esta obra, nos ilustra respecto de otro concepto de la renuncia ya no a manera de definición sino propiamente de sus características legales.

La renuncia es, como hemos expresado, perfectamente legal y no cabe impedirla. No implica, por otra parte, una renuncia a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación, derecho inalienable. Varios son los motivos que pueden llevar a un trabajador a renunciar, como el hecho de haber encontrado una ocupación más cómoda o mejor remunerada, etcétera. Cuando la renuncia se basa en dichos motivos, nada puede objetarse sobre ella. Es la dimisión o renuncia voluntaria. Pero puede darse el caso que, bajo este aspecto sea de otras circunstancias.

De esta manera, el empleador puede constreñir al obrero o empleado (trabajador) a que se retire, es decir, que la renuncia sería forzada. "Es evidente que en este último caso, la misma, carecería de validez, por no ser el producto espontáneo de la voluntad del disidente".⁽³²⁾

(31).- Enciclopedia Jurídica Omeba. Editorial Financiera. Buenos Aires, Argentina. 1963.

(32). Ibídem.

Señalaremos lo que al respecto de esta institución establece la legislación mexicana. Pues bien, la Ley Federal del Trabajo vigente, en su Artículo 33, preceptúa: "Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le de". Y en un segundo párrafo, que es el final del citado artículo, agregase, lo siguiente: "Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y con tener una relación de circunstancias de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará -- siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores".

En su comentario al citado artículo de la Ley de la materia, el Maestro Alberto Trueba Urbina, se expresa en los siguientes términos: "El derecho mexicano del trabajo desgraciadamente no reglamenta las nulidades. Toda renuncia a cualquier derecho establecido en las leyes de protección y auxilio de los trabajadores es nula y la nulidad es de pleno derecho. No debe reclamarse, pero esta tesis posiblemente sea objeto de discusión ante los tribunales y corresponderá a la Suprema Corte de Justicia o a los Tribunales Colegiados decir la última palabra al respecto. En síntesis, los convenios laborales para ser válidos deberán reunir los siguientes requisitos: ser -

por escrito, contener una relación de los hechos que originaron el convenio, ser ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y aprobados por ésta. La manifestación del trabajador de dar por terminado su contrato de trabajo (renuncia) - no requiere para su validez de la aprobación o intervención de los tribunales del trabajo. La renuncia del trabajador a su - empleo debe ser libre y espontánea y constar por escrito firmada por el trabajador o con su huella digital". (33)

Consideramos que, fundamentados los principios generales para toda clase de trabajadores que renuncien, o bien los obliguen a renunciar, señalaremos nuestros propios comentarios y - denuncias a las violaciones de los derechos del gremio vendedor y asalariado a comisión.

Hemos de expresar, en primer término, que es práctica común de infinidad de empresas, recurrir a ciertas presiones de orden moral, hacia el o los vendedores que en dado momento, -- por infinidad de causas no producen lo suficiente a los deseos del patrón, o bien, produciendo, no se pliegan a ciertas órdenes circunstanciales o baladías emitidas en infinidad de ocasiones por personal que inclusive, no puede, legalmente, considerarse de confianza o ejecutivo de la empresa, como puede ser un almacenista, un ayudante del gerente de ventas, o quizás un empleado aun de menor rango dentro de la organización administrativa. Pues bien, esto puede ser causa para que de inmediato se generen las presiones morales para obtener la renuncia -

(33). Alberto Trucha Urbina. Comentario al Art. 33 de la Ley Laboral. Ley Federal del Trabajo. Reforma Procesal de 1960. Pág. 35.

del o los vendedores.

Y tenemos otro caso, otro ejemplo. Puede ocurrir también que se le solicite al vendedor una determinada garantía en - - efectivo, o bien, el otorgamiento de una fianza, aún cuando és te no maneje fondos o valores; salvo su muestrario, pero por - el cual invariablemente se le hace firmar un título de crédito a favor de la empresa, y como resguardo, éste nunca contendrá la fecha de expedición, pues de esta manera, en caso de despi- do o retiro del vendedor trabajador, podrá hacersele efectivo, también en caso de extravío del muestrario.

Puede darse el caso de que el vendedor se niegue a otor- gar la fianza o caución, toda vez que no es potestativa sino - impuesta; inclusive, la solicitud de la misma consiste en un - cuestionario infame y atentatorio. Sin embargo, de la firma y aceptación, depende el empleo, o bien puede, que ya teniéndolo, le sea solicitado este requisito, y lo más deshonesto es que - dicha fianza o póliza se firme obligadamente "sin estipulación de la cantidad garantizada". Y con lo anterior, a todo vende- dor se le pasa por el rasero de defraudador o posible ladrón.

Por otra parte, la negativa de la fianza, por parte de - los vendedores y sus semejantes, causa a los patrones el más - grande disgusto, lo cual propicia que al rebelle se le aplique otra clase de presiones para obtener su renuncia, y éstas van, desde la vigilancia severa de todos sus actos de comercio, has- ta la violación de su vida personal, como puede ser la vigilan-

cia de la hora en que se retira a tomar sus alimentos, telegramas imprevistos -con alguna sugerencia-, visitas personales, -llamadas telefónicas urgentes, invitaciones a presentarse en -- días de descanso, a tomar un curso de ventas, los cuales le serán altamente beneficiosos.

Además existen en la práctica otra clase de presiones que nosotros calificamos de horarios impositivos, cuyas consecuencias y finalidades son las de obtener la renuncia de aquel desafortunado vendedor, genéricamente hablando, al cual, se le -- tenga en mira. Ocurrirá entonces, que cierto vendedor, o varios de ellos, deberán presentarse por la mañana a firmar o -- chechar su entrada, según se acostumbre, y que retornará, por -- ejemplo, a las diez horas, con el objeto de asistir durante el lapso de quince días espaciados a cada tercer día, a un seminario de, verbigracia, administración, y cuyas clases o conferencias principiarán a la hora mencionada y terminarán a las diecisiete treinta horas, con un espacio para comer de una hora.

Se desprende de lo anterior, que por lo irregular y premeditado, pues no es otra cosa que una burda farsa los tales seminarios impartidos por tal vez un incondicional del empresario, que, propician inconformidad en el vendedor o el número -- que departen tal situación. Y si observamos el texto del Artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, cuando establece que -- "jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo", las --

consecuencias resultan funestas para los vendedores, pues el horario impositivo tendrá dos situaciones negativas, a saber: - 1a.) si su sueldo o salario es exclusivamente a comisión, dejará de percibir éstas, durante el tiempo en que esté encerrado; y 2a.) si su salario es mixto, percibirá sólo lo correspondiente a la llamada ayuda de gastos, o sea, menos del salario mínimo.

Y tomando las consideraciones anteriormente apuntadas, cabe la interrogante ¿qué debe hacer el asalariado a comisión? - Entonces, nos encontraremos en los supuestos siguientes: 1) de sobedecer el horario, con lo cual recaerá en el supuesto de -- causal de despido justificado; 2) sostenerse a sí o con su familia, mediante préstamos y sufrir posteriormente sus consecuencias; 3) o bien, que para tal caso, se inventó dicho horario: que renuncie y busque otro trabajo.

En fin, son múltiples los medios de presión de que se valen los empresarios para justificar el despido de sus trabajadores o de sus empleados, eludiendo así, las consecuencias que se pueden presentar, en el caso de que los mismos trabajadores presenten su inconformidad ante los tribunales laborales.

2. LA RESPONSABILIDAD OBJETIVA POR PARTE DE LA EMPRESA O PATRON. El enorme desarrollo de la técnica en general, ha señalado nuevas modalidades y condiciones también nuevas en todo el orbe. Y como una inevitable consecuencia de este ambiente -

creado por el desarrollo industrial son las nuevas relaciones que deben formarse entre ciudades y ciudadanos, considerados como actores; colaboradores necesarios, con características diversas, con diferentes maneras y formas de deberes y derechos de la enorme productividad.

En consecuencia, ha llegado a comprenderse que la protección del trabajo no debe constituir un humillante paternalismo. Se ha de proporcionar al trabajador, que ha dado todas sus energías productivas, toda la protección física, moral y económica que requiere. Aún más, a menudo el derecho del trabajo está fundado hoy en día en el concepto de solidaridad y cooperación.

Y de conformidad con los principios señalados, los hombres, aunque fatalmente diversos en cada una de sus actividades y de sus responsabilidades, son todos iguales frente al trabajo; consecuentemente, la más alta justicia social, como deber y como derecho, como júbilo y como satisfacción de la existencia, consiste en la defensa común contra los riesgos materiales y económicos. Ahora bien, la finalidad de la política social es corregir los males del régimen económico y social del capitalismo, mejorando la condición de los trabajadores y procurando evitar los daños a que están expuestos.

Deberemos enfatizar que la Ley Laboral que rige actualmente las relaciones obrero-patronales, así como también la Constitución General de la República, son, sin duda alguna, el pro

ducto de las necesidades sociales surgidas por el desarrollo de nuestra patria y el Derecho Mexicano del Trabajo es y ha sido siempre un derecho vital, ya que su meta es la protección del hombre que vive de su trabajo y que lo obliga a trabajar para subsistir; y así, la Ley protege al trabajador de la explotación y la norma se vuelve imperativa y social a cada instante, alcanzando cada vez más nuevos grupos de nuestra colectividad.

Agregaremos que, las relaciones jurídicas de trabajo no se componen de dos términos -trabajador y patrón-, sino de tres, y ese tercer término es el interés social o la sociedad, representada por el Estado. De ahí deviene que en la relación, se originan diversos aspectos conflictivos de intereses, y no se puede hablar exclusivamente de un interés particular, sino del interés de la sociedad de verse libre de perjuicios-- que se derivan de esos mismos aspectos, en los centros de trabajo, en las factorías.

Luego entonces, surge el poder público, supervisando el ejercicio del poder disciplinario que ejerce el patrón sobre el trabajador, a fin de evitar abusos del mismo; pues ya es sabido que nuestro derecho laboral está estructurado, desde el punto de vista que considera que el contrato de trabajo supone una relación de dependencia o subordinación del trabajador a un interés privado. Desde este punto de vista, se comprende que el trabajador, al cometer una falta, será sancionado por

su superior jerárquico, que viene a ser, en el caso, el patrono. Es así que, lo repetimos, el poder público, va a ejercer una actividad de vigilancia, a fin de evitar en este caso los abusos inherentes al ejercicio de esa potestad.

Por lo que se refiere a las faltas de la parte empresarial, serán sancionadas por la opinión pública, a través de la inspección del trabajo, pues la relación jerárquica excluye la idea de que el trabajador pueda hacerse justicia por sí mismo.

La empresa constituye un núcleo, en la cual no existen únicamente intereses particulares, sino también de carácter social, es así que podemos afirmar que la empresa constituye una unidad formada por múltiples intereses públicos y privados. No existe una relación bipartita entre el trabajador y el patrono, como en el pasado, en que la relación de trabajo era exclusiva entre este binomio; situación que daba lugar a los ya conocidos e infames abusos del patrono hacia el mismo trabajador.

3. LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES PROFESIONALES EN EL CASO DEL AGENTE DE COMERCIO. En primer término, hemos de señalar que la prevención de los accidentes de trabajo reviste necesariamente dos funciones: pública y privada. El Estado debe actuar mediante métodos coactivos, tales como la adopción en las leyes laborales de recargos considerables y ejemplares en las indemnizaciones, cuando los accidentes son debidos a la omisión o negligencia de los empresarios para utilizar las medidas

esenciales precautorias, de los accidentes de trabajo.

La obligación de adoptar mecanismos preventivos, la publicación de medidas de seguridad, los carteles objetivos, los periódicos murales, la orientación a los noveles, las cintas magnetofónicas al través de los equipos de sonorización de las fábricas, las películas ilustrativas y todo medio al alcance, es y debe ser forzoso para todo aquél que dispone del trabajo de los demás. Por otra parte, el Estado debe estar dispuesto mediante sus organismos administrativos y del trabajo para realizar la inspección de fábricas, talleres y otros centros de trabajo; obrando con sumo rigor para quien no cumpla con las medidas preventivas, pues siempre será preferible prevenir como medida social, que imponer sanciones una vez que el daño causado, por muchas medidas e indemnizaciones que se impongan, ya no -- tenga remedio físico en cuanto a la persona humana.

Ahora bien, el Título IX de la Ley Federal del Trabajo vigente, determinado por el legislador de 1970 como Riesgos de Trabajo, en su Artículo 472, determina que "Las disposiciones de este título se aplican a todas las relaciones de trabajo, - incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el Artículo 352, el cual se refiere al trabajo en la industria familiar. De esta última y con extremada razón, comenta el Maestro Trueba Urbina que propicia la explotación en la familia por las limitaciones a la aplicación de la Ley Federal del Trabajo. Y el mismo título en su Artículo 473, nos ilus--

tra respecto a lo que legalmente debe considerarse como Riesgo de Trabajo y enunciativamente, nos dice: "Riesgos de Trabajo - son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los -- trabajadores en ejercicio y con motivo del trabajo. Consideramos que es oportuno aclarar, utilizando el comentario que de - este artículo hace el Doctor Trueba Urbina, respecto a la aplicación de terminología usada por la doctrina extranjera al llamar Riesgo Profesional a los riesgos de trabajo. Por nuestraparte, consideramos más acorde con la labor que desempeñan los Agentes de Comercio y agentes viajeros, por tanto, utilizaremos el concepto de Riesgo Profesional.

Luego entonces, una vez enunciados los conceptos que el - legislador asume para la protección del trabajador, pasaremos a analizar los que consideramos congruentes con el trabajo de los agentes de comercio, como es la segunda parte del Artículo 472, al incluir los trabajos especiales reglamentados por el - Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo y en especial al Capítulo IX, referente a los agentes de comercio y otros semejantes. El mencionado precepto, nos invoca a pensar que efectivamente su protección será llevada al ámbito en donde operan los vendedores, pero la realidad entraña un equívoco; pues dicho - precepto está viciado desde su nacimiento respecto a la protección del gremio vendedor, pues al revisar en todos y cada uno de los artículos referentes a los riesgos de trabajo en su parte económica, nos encontramos en qué forma será remunerado por

causa de accidentes al trabajador a comisión. (Esto se funda -- constitucionalmente, de los accidentes de trabajo y riesgos -- profesionales. Artículo 123, fracción XIV).

Surge entonces, la interrogante en el sentido de que cuál vendría a ser la percepción del agente de comercio y viajero-- en caso de indemnización, por haber sufrido un riesgo profesional que le produce incapacidad temporal, incapacidad permanente total y aún más grave, por su deceso. Pues si bien es que el Artículo 484 contiene la regla general para el pago de indemnizaciones, en ningún momento aclara en qué proporción o en qué promedio de percepciones se considerará el salario a comisión, o bien se integrará éste con el salario fijo, más lo que por concepto de comisiones se percibió durante equis tiempo; o bien como una grave injusticia, se tomará sólo como base el salario fijo que como ya hemos dicho anteriormente, en ocasiones no llega en el caso de los vendedores ni al mínimo y al cual -- tímida pero maliciosamente los comerciantes o industriales le llaman "ayuda para gastos".

En consecuencia, el derecho adquirido por el vendedor, se según lo establece la fracción VI del Artículo 487 de la Ley Federal del Trabajo vigente, referente a indemnización por Riesgos de Trabajo en el caso de los agentes de comercio o vendedores, se esfuma por los motivos antes expuestos. Y si de lo anterior ya desprendemos la existencia de una gran injusticia, -- qué podríamos agregar respecto de los agentes viajeros, que en

su mayoría trabajan por la sola comisión a varias empresas; - las cuales, escudándose en que no son exclusivos, cometen con ellos las más graves violaciones al derecho social del trabajo en contra del esfuerzo de la persona humana.

Y nos preguntamos qué ocurriría, por ejemplo, en el caso de un agente viajero, que en el cumplimiento de su labor, sea visitando su territorio o área de trabajo y su clientela; sufre en la carretera un accidente automovilístico del que le -- proviene una incapacidad total. Ante este dilema, su compañía estaría dispuesta a sufragar los gastos correspondientes al ay tomóvil, hospitalización en el lugar del accidente, traslado - del vendedor a su lugar de origen y demás gastos inherentes. O bien, estaría dispuesta, como lo es de justicia, de pagar la - indemnización de ley o a proporcionar sostén y nuevo empleo al incapacitado vendedor?. Consideramos sinceramente que esto só lo podrá ocurrir con unas cuantas compañías que verdaderamente lo son, y que vienen a ser muy contadas.

Creemos que la inmensa mayoría recurrirían a cualquier me- dio, inclusive, el ilegal, para demostrar ante las Juntas que- el "accidente" fue causado por el "comisionista" y que éste -- viajaba por su cuenta y riesgo, sin autorización para llevar - su representación. Entonces, sería fácil para el incapacitado vendedor demostrar lo contrario? toda vez que carece de órde- nes por escrito y quizás no exista ya ni siquiera un documento por efecto del accidente, ya que como es sabido, cuando se re-

cibe la orden, ésta va adjunta a documentos que necesariamente habrá que presentar a la clientela.

En fin, podríamos señalar infinidad de ejemplos al respecto, pero, bástenos con citar unos cuantos para dejar, definitivamente, en claro las diversas artimañas, de argucias, de que se valen los empresarios para manejar estos problemas que, en muchas ocasiones, son "consentidas" por las autoridades laborales.

4. LOS RIESGOS PROFESIONALES DE LOS AGENTES DE COMERCIO, FRENTE A LOS TRIBUNALES LABORALES. Existe un supuesto grave y violatorio a las leyes sociales y del trabajo. Es precisamente en el caso de que si las empresas estarían dispuestas a absorber su responsabilidad patronal de pagar oportuna e íntegramente a los deudos que señala la Ley Federal del Trabajo en vigor, en relación al desaparecido agente de comercio o vendedor, en cumplimiento de su trabajo, por un desafortunado accidente o riesgo profesional, o declarararán los empresarios que están cumpliendo con la Ley, al pagar a los parientes sólo lo que -- por concepto del salario fijo o sueldo, le señalaron en su contrato de trabajo, si es que existe alguno, pues de lo contrario, dirán que se trataba de un comisionista.

Una vez más, surge la injusta ambivalencia del salario-sueldo-comisión, como un subterfugio de los empresarios para no hacerse responsables de un estado de derecho creado por el-

agente vendedor y su plusvalía como trabajador al servicio de la empresa. Y no se trate de defender al empresario, sea éste comerciante o fabricante, que para el caso es lo mismo, diciendo que los vendedores no sufren riesgos y enfermedades profesionales, o que no pueden sufrirlos más que ocasionalmente.

Ahora bien, refiriéndonos en particular a los asalariados, mediante el sistema de comisiones, o sean, los vendedores agentes de comercio, o como quiera llamárseles, señalaremos que, - no podía escapar a este teorema esta clase trabajadora, pues - si bien se ha tratado de demostrar su desprotección en las leyes laborales, por la índole misma de sus servicios y la falta de reglamentación e intervención por las autoridades del trabajo; empeora aún más su situación de hecho, la interferencia de leyes civilistas o mercantiles para la consecución de un empleo, efectivamente considerado, y con ello, la intervención protectora, adecuada, de las leyes laborales.

En consecuencia, consideramos que el agente de comercio o vendedor, debe defender sus derechos y hacer valer efectivamente el cumplimiento de los mismos a los empresarios, a la empresa, ante los tribunales del trabajo, exigiendo las prestaciones de Ley, que, como trabajador de la propia empresa, ha adquirido.

CONCLUSIONES

1. Es evidente que en todas las legislaciones persiste la tendencia a reglamentar el trabajo del Comisionista por medio de las leyes laborales, excepción hecha de las agencias distribuidoras de productos que, como entes morales, no pueden ser sujetos de Derecho del Trabajo.

2. Consideramos que la Comisión, como el Madato, tiene por objeto un acto u operación de comercio. De tal manera, viene a ser el mediador del comerciante, constituyéndose aquél, en el Comisionista.

3. El Artículo 273 del Código de Comercio, en pureza jurídica, con toda claridad expone lo que es para el derecho mexicano la Comisión Mercantil. A nuestro entender, consideramos que los beneficios, en su tiempo, probablemente fueron aceptables y de gran utilidad en lo referente al comercio por medio de intermediarios. Y tal vez, en la actualidad, para determinadas transacciones comerciales, dichos ordenamientos legales son aplicables aún. Sobre todo, tratándose de operaciones ocasionales entre una empresa y otra de la misma índole, o más explícitamente, el Comisionista en función, vendrá a ser la persona moral que perciba esta clase de compensación por los servicios a las operaciones realizadas, mediante su intervención.

4. Afirmaremos que en el caso de que dicha Comisión sea aplicada a personas físicas para casos excepcionales, se llega a concluir que, todo trabajo realizado, toda energía desgastada en beneficio de otra persona, sea física o moral, importa una relación de trabajo.

5. Hemos de aceptar la Comisión Mercantil, siempre y cuando no invada el campo de aplicación de una Ley Federal, como lo es la Ley Laboral vigente, en las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, cuales son, para esta Ley, los Agentes de Comercio y otros semejantes.

6. Se concluye que las condiciones de trabajo y las remuneraciones o salarios de los vendedores, ya sean éstos, agentes profesionales u ocasionales, nunca podrán ser menores en calidad o cantidad que los que perciba un obrero o trabajador especializado.

7. Consideramos que, dentro de las condiciones de trabajo de los vendedores, se debe instituir constitucionalmente y reglamentar la Comisión Laboral como remuneración permanente de los vendedores y mediante un tabulador de comisiones aplicable, ya sea por el carácter profesional de los servicios personales prestados, o bien, por la cantidad económica de las remuneraciones recibidas y comprobables, y para el caso, mediante un libro de registro especial de vendedores. Así, debemos hacer -

nuestra aseveración.

8. Concluimos que la Comisión Mercantil tiene una marcada diferencia con el Contrato de Trabajo, pues en tanto que aquella se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo - en forma accidental crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos en el Contrato de Trabajo, esa dependencia es -- permanente, su duración es indefinida, o por tiempo determinado.

9. Debemos hacer notar que, a pesar de la moderna teoría contenida en el Artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo vigente, y la Jurisprudencia que cada día ha sido más favorable al vendedor, la solución legal al problema relacionado con la prestación de servicios a las empresas o empresa que representa continúa siendo crítica, toda vez que el tratamiento que se le da, es sólo en caso de controversia, y si ésta se lleva al arbitraje de los órganos facultados constitucionalmente.

10. Es necesaria una reforma al Artículo 286 de la Ley Federal del Trabajo, en cuanto a una descripción más específica. El Artículo de referencia, nos señala, qué es el salario a comisión, pero no, cómo deberá ser pagado y en qué proporción, - no dejando el primer supuesto a la generalidad legal del salario; y el segundo, como un ordenamiento legal coercitivo e im-

positivo, basado en la tabulación anteriormente propuesta, y -
que podría ser agregada a la Tabla de Salarios Profesionales, -
contenida en la Ley Federal del Trabajo.

11. Hemos de sugerir que, como una medida de protección -
en las condiciones de trabajo de los vendedores, se facultó a -
éstos para que denuncien los casos de empresas de facto; las -
cuales engañan y usufructúan con el trabajo de sus llamadas --
distribuidoras y representantes.

12. Finalmente, consideramos necesario legislar, en el --
sentido de que dentro de las condiciones de trabajo de los - -
Agentes de Comercio, viajeros, promotores de ventas, agentes -
repartidores, supervisores de ventas, etcétera, no sean discrimi-
nados en función de su edad.

B I B L I O G R A F I A

ASCARELLI, TULLIO.

Introducción al Derecho Comercial. Buenos Aires, Argentina. 1940.

BARRERA GRAF, JORGE.

Tratado de Derecho Mercantil. Editorial Porrúa, S.A. México, - 1976.

BURGOA, IGNACIO.

Las Garantías Individuales. Editorial Porrúa, S.A. México, - 1974.

CABANELLAS, GUILLERMO.

Tratado de Derecho Laboral. Bibliográfica Omeba. Tomo II. Buenos Aires, Argentina. 1960.

DE PINA VARA, RAFAEL.

Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa, S.A. México, 1960.

DE LA CUEVA, MARIO.

Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, - 1978.

DICCIONARIO ENCICLOPEDICO DE LA LENGUA ESPAÑOLA.

Editorial Sopena. Argentina, S.R.L. 1948.

ENCILOPEDIA JURIDICA OMEBA.

Editorial Bibliográfica. Buenos Aires. Argentina. 1960.

KROTOSCHIN, ERNESTO.

Instituciones de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. 1961.

KROTOSCHIN, ERNESTO.

Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. 1967.

MANTILA MOLINA, ROBERTO L.

Derecho Mercantil. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.

MENDIETA Y NUÑEZ, LUCIO.

El Derecho Social. Editorial Porrúa, S.A. México, 1967.

MESNATTA, HECTOR.

Tratado de Derecho del Trabajo. Editorial La Ley. Buenos Aires, Argentina, 1972.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.

Diversas Publicaciones.

RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, JOAQUIN.

Derecho Mercantil. Editorial Porrúa, S.A. México, 1976.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

Tratado de Legislación Social. Editorial Porrúa, S.A. México, 1973.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.

TRUEBA URBINA, ALBERTO.

El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, S.A. México, 1967.

TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE.

Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada. Editorial Porrúa, S.A. México, 1978.

LEGISLACION Y JURISPRUDENCIA.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS DE 1917.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

NUEVA LEY DEL SEGURO SOCIAL.

CODIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS.

LEGISLACION FEDERAL DEL TRABAJO BUROCRATICO.

CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

CODIGO CIVIL PARA EL DISTRITO FEDERAL.

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). CONVENIOS.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION.

