



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
" ARAGON "**

**ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE EL CONTRATO  
DE TRABAJO Y LA COMISION MERCANTIL**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A I  
JOSE ANTONIO RUIZ LOPEZ**



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.

DER 1153

RESEARCH JOURNAL OF THE FEDERAL BUREAU OF INVESTIGATION

"MOBANA"



STATISTICS AND ANALYSIS OF THE FEDERAL BUREAU OF INVESTIGATION  
RESEARCH JOURNAL OF THE FEDERAL BUREAU OF INVESTIGATION

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12  
13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30  
31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50  
51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70  
71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90  
91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

AL DIVINO CREADOR:

Doy gracias por haberme dado la  
oportunidad de haber llegado a  
la terminación de mis estudios.

A MIS PADRES:

ROBERTO RUIZ B  
y  
TERESA LOPEZ C.

Dedico la presente Tesis  
en agradecimiento a su  
apoyo y a sus consejos  
que siempre me impulsaron  
a seguir adelante durante  
el desarrollo de mi carrera  
profesional.

A MI ESPOSA:

HERMINIA MORENO DE RUIZ

Por su confianza y ayuda  
que me brindó en el desem  
peño de mi carrera prof  
sional.

A MIS HERMANOS:

CELIA, ROBERTO, HUGO y  
WALTER RUIZ

Con el cariño de siempre.

A LA LIC. MARTHA RODRIGUEZ ORTIZ:

Directora y Asesora de la presente Tesis, con admiración y respeto, doy mi más humilde y sincero agradecimiento por su atención y colaboración que me brindó para hacer posible la culminación de este trabajo de Tesis.

AL LIC. ARTURO BENITEZ MORA:

Doy gracias por el interés que despertó en mi persona y la invaluable ayuda proporcionada para la elaboración de la presente Tesis.

A TODOS MIS MAESTROS:

En forma general reitero mi gratitud por haber compartido con amor y espíritu universitario sus cátedras, para transmitir sus conocimientos. Por ello es mi mayor deseo superarme en todo momento para ejercer la profesión de Lic. en Derecho, con responsabilidad y poder servir mejor a mi país.

## INTRODUCCION

La presente tesis ha sido escrita en razón de considerar de sumo interés el Estudio Comparativo entre el Contrato de Trabajo y la Comisión Mercantil, dos figuras jurídicas con sus propias características y sus peculiaridades muy diferentes, por lo que hemos pretendido desglosar en este sencillo trabajo de tesis los diversos comportamientos y características de ambos contratos, toda vez que entre estas dos figuras jurídicas se plantea la problemática de definir a los verdaderos trabajadores que prestan sus servicios bajo las condiciones y estipulaciones contenidas en el Artículo 20 de la Ley Federal de Trabajo, siendo este artículo punto clave de nuestro estudio comparativo en relación con los Comisionistas Mercantiles, los cuales se encuentran regidos por el Artículo 273 del Código de Comercio Mexicano el cual nos señala que el mandato aplicado a los actos concretos de comercio se reputa comisión mercantil. Asimismo dentro de los conflictos que atañan el Estudio Comparativo entre estos dos contratos y que aún en la actualidad no se encuentra totalmente resuelto por nuestra legislación, es el que se refiere a la no inscripción de los Comisionistas al Seguro Social, por parte de algunos patrones en razón de considerar que los actos que realizan los comisionistas no encuadran dentro de la esfera de la Ley de Trabajo, lo que ha traído como consecuencia la violación de derechos a verdaderos trabajadores.



Por lo antes expuesto, analizaremos en el cuerpo de la presente Tesis, las diferentes características de la actividad laboral de los verdaderos trabajadores regidos bajo las condiciones establecidas en un Contrato de Trabajo y los Comisionistas Mercantiles. Por lo que es nuestro mayor propósito que este sencillo trabajo de Tesis, ayude, aunque sea en la mínima parte, a la solución de las irregularidades establecidas entre uno y otro Contrato.

# I N D I C E

Página

INTRODUCCION.-	
CAPITULO I.- ANTECEDENTES Y CONCEPTOS	
1. ANTECEDENTES.....	2
1.1 CONTRATO DE TRABAJO.....	2
1.2 CONCEPTOS .....	10
1.2.1 Contrato de Trabajo..	10
2.1 COMISION MERCANTIL.....	13
CAPITULO II.- CARACTERISTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.-	16
2.1 SUBORDINACION JURIDICA.....	17
2.2 LIBRE MANIFESTACION DE VOLUNTAD EN LAS PARTES.....	20
2.3 PERSONAS FISICAS COMO SUJETOS DE LA RELACION LABORAL..	24
2.4 PRESTACION DE UN SERVICIO DE TRABAJO PERSONAL.....	31
2.5 SALARIO DEL TRABAJADOR.....	36
CAPITULO III.- CARACTERISTICAS DE LA COMISION MERCANTIL.-	45
3.1 ACTO DE COMERCIO.....	46
3.2 COMISIONISTA MERCANTIL.....	51
3.3 DESEMPEÑO DE LA COMISION MERCANTIL.....	56
3.4 RETRIBUCION POR COMISION....	62
CAPITULO IV.- DIFERENCIAS ESPECIFICAS ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y COMISION MERCANTIL.-	66
4.1 EL ELEMENTO SUBORDINACION COMO DIFERENCIA ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y COMISION MERCANTIL.....	67
4.2 ESTABILIDAD EN EL TRABAJO COMO DIFERENCIA ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y COMISION MERCANTIL.....	72

.....

	Página
4.3 LUGAR Y TIEMPO DE LA ACTIVIDAD DE TRABAJO COMO DIFERENCIA ENTRE EL TRABAJADOR Y EL COMISIONISTA.....	76
4.4 EL SALARIO COMO ELEMENTO DE DIFERENCIA ENTRE TRABAJADOR Y COMISIONISTA.....	79
 CAPITULO V. - CRITERIOS JURISPRUDENCIALES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. -	 83
5.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	84
5.2 COMISION MERCANTIL Y CONTRATO DE TRABAJO.....	89
5.3 COMISIONISTA Y NO TRABAJADOR.	93
 CONCLUSIONES. -	 97
 BIBLIOGRAFIA. -	

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES Y CONCEPTOS

## 1. ANTECEDENTES

### 1.1 CONTRATO DE TRABAJO

Desde las épocas más antiguas el trabajo constituyó para el hombre, una de las formas más preciadas - en donde establece una relación de dominio sobre las cosas obtenidas por su propio esfuerzo, ejercitando el trabajo de una manera simplemente personal para sí y para los suyos, actividad que estaba encaminada a la obtención de los medios necesarios para su subsistencia y más adelante de una manera coactiva mediante el ejercicio de la esclavitud, considerada como la primera forma de prestación de servicio y que era el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo. En las grandes civilizaciones antiguas el trabajo que se realizaba mediante el ejercicio de la fuerza vino a crear el régimen general de trabajo, como ocurrió en Roma donde la actividad productiva no se desarrolló por medio de las relaciones entre hombres libres ya que la base de su economía era por medio del trabajo esclavo, como lo menciona MIGUEL HERNAINZ MARQUEZ "En efecto, en una primera fase histórica el hombre trabaja de una manera simplemente personal, para sí y para los suyos, y más adelante, la existencia propagada del hecho de la esclavitud, con su origen guerrero, trasplantado luego al campo puramente -

privado, que supone una posesión dominical del esclavo, - que hace posible separar en él lo puramente laboral de - este derecho pleno, que sobre él ejerce el señor". (1)(SIC) Por otra parte en Roma existió el trabajo libre y el de los esclavos, los primeros, que eran los hombres que tenían todos los derechos, y el de los esclavos a los cuales los derechos les eran negados ya que estos eran considerados no como personas sino como cosas, por lo que - la relación de trabajo existente era del mismo esclavo, al respecto RAFAEL CALDERA establece que "El trabajo libre existía, y en Roma provocó la legislación sobre el - mando y sobre el arrendamiento de obras y servicios". (2) Este arrendamiento de servicios era el contrato que originalmente celebraba la plebe y los esclavos manumitidos, el cual dejó de existir en razón de que a la relación de trabajo se le consideró dentro de la idea de la Locatio - que fue la primera forma de contrato que apareció en Roma, de la cual se desprendieron tres tipos de formas de prestación de servicios que fueron: la primera Locatio - Conductio Operarum (Arrendamiento de servicios) la cual consistía en que una persona llamada locator operarum, - prestaba el servicio a otra llamada conducto operarum, -

---

(1) HERNAINZ MARQUEZ, Miguel.- Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. 2a.ed., Tomo I, Madrid, 1977. Pág. 267.

(2) CALDERA, Rafael.- Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo.- Buenos Aires, Argentina; 2a.ed., Tomo I. Pág. 92.

quien era el que obtenía el beneficio de la mano de obra. La segunda llamada Locatio Conductio Operis (Arrendamiento de Obras), la cual era el contrato por medio del cual una persona realizaba una obra por precio total, responsabilizándose de los riesgos favorables o adversos a la realización. Y la tercera conocida como Locatio Conductio Rei (Arrendamiento de Cosas) esta última, que se refería al arrendamiento de esclavos sin importar las consecuencias que tuvieran en la relación establecida entre el señor y el mismo esclavo. La Locatio Conductio Operis y la Operarum (Arrendamiento de Obras y Servicios), se estimaron como la concepción original del Contrato de Trabajo, MANUEL ALONSO GARCIA expresa que: "La Locatio Conductio Operis y la Operarum fueron las dos figuras que cobran valor y categorías jurídicas para sobre ellas institucionalmente, levantar un principio de continuidad que enlazara, en último término con el propio Contrato de Trabajo de los ordenamientos modernos".<sup>(3)</sup> Por otra parte este arrendamiento de servicios, en forma no funcionó del todo bien, ya que los romanos la regularon a su favor como negocio personal, razón de que la producción de la riqueza era realizada por los esclavos que favorecía únicamente a la parte económica y socialmente --

---

(3) ALONSO GARCIA, Manuel. -Curso de Derecho del Trabajo Ediciones Ariel, Madrid, 1977. Pág. 56.

más fuerte. Posteriormente con la aparición del cristianismo en la Edad Media, se dió el primer paso fundamental en la transformación conceptual del trabajo rompiendo totalmente con la esclavitud creando así, nuevos sistemas de trabajo en las relaciones jurídicas, dando la igualdad sustancial a todos los hombres, y afirmando el valor espiritual, del trabajo, no sólo como un deber individual sino social.

Con la desaparición de la esclavitud en la Edad Media el trabajo pasó a desarrollarse de dos maneras; primero en el campo y posteriormente en la ciudad, en el campo apareció la Institución Política del Feudalismo, la cual apareció a la caída del Imperio Romano agrupando al rededor del señor a los vasallos quienes rendían trabajo a cambio de su protección y gobierno, distribuyendo las tierras entre personas que se comprometían a servir bajo su mando. Aunque en esta época el trabajo no alcanzó su máximo esplendor, debido a que el derecho de propiedad que ejercía el señor sobre la tierra era absoluto, se logró alcanzar un progresivo desarrollo industrial sobre todo en el medio artesanal y en el comercio, así como en la industria y pequeños talleres familiares ya que conforme pasaba el tiempo, lograban constituirse como organizaciones profesionales, y que es hasta entonces donde



se reemplaza el jefe familiar o político, por una jerarquía puramente laboral de protección contra los abusos del Feudalismo. Por otra parte, en la ciudad nació el gremio que eran las corporaciones o asociaciones profesionales cuya finalidad básica consistía en el acaparamiento del trabajo entre sus asociados, sin que nadie pudiera ejercer algún oficio, sin antes pertenecer al gremio por lo que, era la estructura que partía del maestro (señor, dueño de vidas, y haciendas); los oficiales (coordinador del trabajo y directores de estas organizaciones), aprendices (desarrollaban el trabajo sin prerrogativas y derechos). En sí, la organización gremial se caracterizó por los abusos cometidos ya que disfrutaba del poder y de todos los privilegios desarrollando las relaciones de trabajo, únicamente entre sus agremiados, por tal motivo, en 1791, apareció la Ley Chapelier para destruir toda la organización gremial, desapareciendo completamente a principios del siglo XIX, esta Ley que fue expedida dos años después de la Declaración de los Derechos del Hombre. Consideramos necesario reproducir el contenido de los dos primeros artículos de la Ley, la cual establecía:

"ARTICULO PRIMERO.-Consideramos necesario la desaparición de cualquier especie de corporaciones regidas por los ciudadanos del mismo oficio o profesión, como --

una de las bases fundamentales de la Constitución Francesa, queda prohibido su restablecimiento, con cualquier pretexto o forma que sea".

"ARTICULO SEGUNDO.- Los ciudadanos de una misma profesión u oficio, artesanos, obreros y compañeros de un mismo arte cualquiera, no podrán cuando se reúnan nombrar presidente o secretario, llevar registros, tomar resoluciones, deliberar, o sancionar reglamentaciones para la defensa de sus pretendidos intereses comunes".

Con esta Ley desapareció el juego de las fuerzas económicas en donde dejó de existir el antiguo nexo que obliga al dueño a mantener al esclavo velando por sus intereses y sobre todo al maestro a proteger al oficial y al aprendiz, asimismo el contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su fuerza de trabajo mediante un precio convenido, alcanzó su transformación como una figura comun de trabajo creando así la conciencia de que un trabajador era a la vez el dueño y el esclavo de su propia persona. Posteriormente con la desaparición de la organización gremial, el contenido de la Ley Chapelier y el surgimiento de la Revolución Francesa, se dió paso a la Edad Moderna, en donde el sistema de trabajo fue diferente a los demás, abriendo nuevas formas de vida laboral y considerando a la persona como el principal centro

de atención y la máxima preocupación del Estado, la libertad individual del hombre encuentra su límite en el respeto a la misma y a la de los demás, unido a ésto, nacen las ideas del Liberalismo, que fueron tomadas del Código de Napoleón y donde toda persona tenía la libre facultad de estipular derechos y obligaciones por acuerdo de voluntades. GOMEZ GOTTSCHALK y BERMUDEZ, señalan: "En la esfera de las relaciones particulares, la manifestación más característica de la concepción individualista del derecho, es la libertad civil para los hombres libres e iguales en derechos, la creación de obligaciones que son siempre vínculos restrictivos de la libertad individual debe ser fruto de un acto de voluntad".<sup>(4)</sup> Sin embargo esta noble concepción que el autor menciona no se llevó a cabo, desatándose la lucha violenta, ya que la Legislación que consideraba a todos los hombres iguales no cumplió su objetivo, debido a que la desigualdad económica de los hombres era sancionada por el derecho, permitiendo la opresión del débil por el fuerte, además las ideas del mercantilismo que tenían como finalidad la acumulación de la riqueza basada en los metales preciosos y de la fisiocracia que consideraba a la tierra como fuente principal de la economía, también influyó poderosamente para consolidar el poder político en la clase burguesa.-

---

(4) GOMEZ GOTTSCHALK y BERMUDEZ. -Curso de Derecho del Trabajo. -Cárdenas Editor y Distribuidor. Primera Edición, Tomo I. Pág. 167.

Estas situaciones trajeron como consecuencia la separación entre los hechos suscitados y la ley, en donde el Estado se vió obligado a intervenir en las relaciones entre trabajadores y patronos para organizarlos sobre bases más justas y prohibiendo los abusos que se cometían al contratar y fue así, como un cúmulo de circunstancias favorables y adversas al trabajador provocaron una catástrofe en una evolución de tres siglos que hizo necesaria la aparición de las primeras leyes del Nuevo Derecho del Trabajo, y es hasta entonces en la época moderna donde se entra de lleno al llamado Contrato de Trabajo, surgiendo así como un acto de adhesión del trabajador para evitar que las masas de trabajadores sufrieran los constantes abusos, concediéndoles la Ley, derechos y ventajas. Posteriormente con la aparición del Derecho del Trabajo, el Contrato de Trabajo es adoptado por nuestra Legislación, a raíz de las fuentes de las obligaciones, admitidas por el Derecho Francés y los Códigos inspirados en el de Napoleón, como fueron los contratos, cuasicontratos, delitos, cuasidelitos y la Ley, interesando al Derecho Laboral, únicamente como fuente principal de las obligaciones, el contrato que es el vínculo dinámico de la relación, entre empleado y empleador. La importancia que tuvo el contrato dentro del Derecho del Trabajo fue de vital importancia dándosele así, cierta dignidad

y categorías distintas. Por otra parte, la expresión Contrato de Trabajo, es hasta cierto punto, reciente, ya que por primera vez, se enunció por los economistas antes de incorporarse a la terminología jurídica a fines del siglo XIX, expresión adoptada en Bélgica, por la Ley del 10 de marzo de 1900 y posteriormente en Suiza y Francia, en la Ley del 18 de julio de 1901, fuera de todos los lineamientos y ordenamientos del Derecho Privado.

## 1.2 CONCEPTOS

### 1.2.1 CONTRATO DE TRABAJO

Es difícil determinar el concepto real de Contrato de Trabajo, debido a que ha sido objeto de innumerables contradicciones, ya que durante muchos años la doctrina y la jurisprudencia han discutido acerca de la naturaleza jurídica de la relación que se establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios. En nuestra Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20, nos da la definición de contrato y relación de trabajo, la cual establece que "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

"Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

"La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado produce los mismos efectos."

La definición de la Ley encierra dos conceptos que son:

Contrato de Trabajo y Relación de Trabajo, en cuanto al primero, que tuvo sus principios en la tradición civilista y en donde predominaba el acuerdo de voluntades, y el segundo, refiriéndonos a la relación, la cual tuvo su origen en Alemania en 1935, que apareció para diferenciarse del contrato de trabajo como una figura contractual, en donde la prestación de los servicios consistía en la incorporación del trabajador a la empresa, sin importar que éste manifestara su voluntad, bastando únicamente que éste comenzara a laborar para que surgieran los derechos y obligaciones, tanto como para el patrón y trabajador, de aquí, que se haya desatado un sin fin de contradicciones, entre los autores del Derecho Laboral, lo cual consideramos que sería interminable reproducir -

todas las opiniones y puntos de vista de todos y cada uno de los juristas, ya que no se trata de contraponer al contrato ni a la relación, sino de determinar la relación obrero patronal, para poder precisar el concepto de contrato de trabajo. Asimismo, analizando la definición del artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que la relación se refiere en sí al hecho material de la prestación del servicio teniendo por objeto la seguridad y protección del trabajador y la de su familia, en cuanto que el contrato se refiere a la obligación que tiene el trabajador de prestar el servicio mediante su consentimiento, por lo que consideramos que entre estas dos figuras jurídicas, no existe diferencia alguna, ya que ambas llevan la idea y el mismo fin que persigue el Derecho del Trabajo, el cual hace posible la relación jurídico laboral, entre el trabajador y el patrón, a este respecto ALBERTO TRUEBA URBINA, sostiene refiriéndose a la definición establecida en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que: "Claramente se desprende del texto que en el fondo no hay ninguna diferencia, entre contrato y relación de trabajo, aun cuando en la Ley se define primero la relación que en todo caso siempre provenirá del contrato individual de trabajo, ya sea expreso o tácito, pues la incorporación del trabajador en la empresa, requiere siempre del consentimiento del patrón, ya -

que las relaciones laborales no se originan por arte de magia, toda vez que el propio precepto reconoce que una y otra, producen los mismos efectos jurídicos".<sup>(5)</sup> Para finalizar, diremos que el contrato de trabajo a pesar - de su fuerte oposición se ha generalizado alcanzando su distinción entre los demás contratos, por lo que se le debe considerar como tal, por esta razón, es por lo que a nuestra consideración daremos la definición de contrato de trabajo, debiéndose entender de la siguiente manera: Contrato de trabajo, es el conjunto de derechos, deberes y obligaciones, que nacen, tanto para trabajadores, como para patrones, de las condiciones sobre las - cuales deba llevarse a cabo una relación de trabajo duradura y permanente a base de solidaridad y confianza, - en una obra de interés colectivo.

## 1.2 COMISION MERCANTIL

El concepto de comisión mercantil lo encontramos - establecido en el artículo 273 del Código de Comercio, el cual dice que "Comisión Mercantil es el mandato aplicado a actos concretos de comercio". Ahora bien, de la definición anterior se desprende que, al igual que lo que pasó en el Contrato de Trabajo, la Comisión Mercantil plantea

---

(5) TRUEBA URBINA, Alberto. -Nuevo Derecho del Trabajo. - Editorial Purrrúa, S.A., 2a. ed., Tomo I, Pág. 278.



el problema en su concepto de que si el mandato y la comisión que se refieren a actos mercantiles son cosas distintas, toda vez que algunos autores del Derecho Mercantil estiman que esta distinción se fija en razón al carácter representativo del mandato mercantil y no representativo de la comisión. Así JOAQUIN RODRIGUEZ y RODRIGUEZ, manifiesta: "Que sí existe diferencia y qué es precisamente basada en el criterio que el Derecho Comparado nos muestra como tradicional; es decir, que la comisión no es representativa, pues se obra siempre en nombre propio, y el mandato mercantil sí lo es. La base para mantener esta afirmación se haya en el artículo 285 del Código de Comercio Mexicano, en el que se establece que -- cuando el comisionista contratare expresamente en nombre del comitente, no contraerá obligación propia, rigiéndose en este caso, sus derechos y obligaciones, como simple mandatario mercantil, por las disposiciones del Derecho Común".<sup>(6)</sup> Por otra parte, el autor JOAQUIN GARRIGUES sostiene: "Que es injusta la doctrina española que acusa a nuestro Código de Comercio de haber confundido los conceptos de mandato y de comisión mercantil, en el artículo 244, cuando la confusión está más bien del lado de -- sus críticos al pretender diferenciar dos contratos idén

---

(6) RODRIGUEZ y RODRIGUEZ, Joaquín. - Derecho Mercantil. - Editorial Porrúa, S.A., Tomo I, Págs. 223 a 228

ticos uno y otro en su contenido, por el elemento de la representación, que se estima esencial al mandato e in compatible con la comisión."<sup>(7)</sup> Ahora bien, desde nuestro punto de vista particular, compartimos la opinión del autor Joaquín Garrigues, al considerar que tanto la comisión como el mandato son figuras idénticas por la razón de que, tanto el mandatario como el comisionista pueden obrar, bien en nombre propio, o en nombre ajeno y que independientemente de lo establecido en el artículo 285 del Código de Comercio, la Comisión Mercantil es un mandato representativo por el hecho de que ésta se caracteriza por la prolongación del individuo en la ejecución de actos jurídicos que otro ejecuta en su nombre y que por lo tanto viene a ser el representante (Comisionista) un cooperador jurídico del principal, en la conclusión de un negocio. Por otra parte, y para finalizar, consideramos necesario que el concepto de la Comisión Mercantil debe entenderse de una forma más precisa y concreta, aplicándolo a la terminología del Código Civil en su artículo 2546 debiéndose entender de la siguiente manera: Contrato de Comisión Mercantil, es aquél por el que una persona (Comisionista) se obliga a ejecutar o realizar por cuenta de otra o en nombre ajeno (Comitente) los actos concretos de comercio que este encarga.

---

(7) GARRIGUES, Joaquín. -Curso de Derecho Mercantil. -Editorial Porrúa, S.A., México, 1977. Tomo II, Págs. 100 a 114.

C A P I T U L O   I I

CARACTERISTICAS DEL CONTRATO  
DE TRABAJO

## 2.1 SUBORDINACION JURIDICA

La Subordinación Jurídica que es uno de los elementos que consideramos más importantes en el Contrato de Trabajo y que sirve para diferenciarse de otras relaciones o contratos jurídicos, aparece como consecuencia de la definición contenida en el artículo 17 de la ley anterior de 1931 que decía que el contrato de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a -- otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida.

Los conceptos empleados por la Ley de 1931 para configurar el contrato de trabajo, se prestaron a especulaciones entre los autores ya que la dirección: se refería a la facultad que tiene el patrón de dar órdenes al trabajador de cómo debía realizar dicho trabajo y la dependencia: que tenía un sentido económico por lo que a través del salario el trabajador dependía de su patrón, creemos que estos criterios no fueron aceptados ya que no debe entenderse de que sólo tiene carácter de trabajador - quien depende económicamente de un patrón, ésto, en lo que concierne a la dependencia y en cuanto a la dirección tampoco tiene razón de ser, ya que el patrón no es un -- maestro, por lo que necesita dejar a la iniciativa del - trabajador parte del servicio.

El 24 de noviembre de 1944 Antonio Góngora Parde-  
nilla que fue el que por primera vez utilizó el término  
subordinación; dijo que, la ley no establece como uno de  
los requisitos esenciales del Contrato de Trabajo la de  
pendencia económica, sino más bien se refería a la de-  
pendencia subordinación. De esta manera la nueva ley -  
vigente en su redacción del artículo 20 se distinguía -  
de la ley anterior de 1931 la cual establecía que el --  
trabajo protegido por la ley es el subordinado.

En consecuencia, consideramos que los términos de  
dirección y dependencia son sinónimos ya que significan  
subordinación del trabajador al patrón, subordinación -  
que se presenta bajo tres modalidades distintas que son:  
Subordinación Jurídica, Subordinación Técnica y Subordi-  
nación Económica, por lo que nos enfocaremos directamen-  
te sobre la subordinación jurídica, debido a que este --  
criterio es el que ha logrado mayor aceptación en la Doc  
trina, Legislación y Jurisprudencia, por la razón de que  
esta se caracteriza por el hecho de dar a una de las par  
tes la facultad que puede o no, de ejercer y conducir la  
actividad de otra persona, que es lo que interesa al De-  
recho del Trabajo en una relación jurídica permitiendo -  
así el respeto a la dignidad del ser humano.

Por otra parte, en la ejecución de los contratos de trabajo la subordinación presenta un doble aspecto, un activo y un pasivo, el primero que es la facultad que tiene el patrón de mandar y encausar la actividad del trabajador dentro de lo establecido en el contrato y de acuerdo con sus intereses siempre encuadrará dentro de la ley para dirigir, ordenar y controlar. En el segundo que es el aspecto pasivo se refiere a la obligación que tiene el trabajador de obedecer y acatar las órdenes señaladas para la prestación de los servicios de acuerdo a su capacidad y habilidad establecido en la ley y en los contratos entendiéndose con ésto que la actividad del trabajador consiste en dejarse guiar y dirigir de tal manera que sus energías contenidas en el contrato, sean conducidas hasta obtener los fines deseados por el patrón. En realidad al hablar de subordinación que crea el contrato de trabajo, consideramos que con ésto no quiere decirse que el trabajador pierda su iniciativa y su libertad por estar desarrollando una actividad totalmente dirigida, sino por el contrario consideramos que es un sometimiento a las normas de derecho en donde el poder del patrón se ha limitado por lo que en cierta forma se ha ido también valorando la calidad del trabajador protegiéndolo en el desarrollo de su trabajo.

En conclusión, creemos que la subordinación resulta del acuerdo inicial de las partes en donde son aceptadas desde el inicio las posibles consecuencias que derivan del vínculo de la subordinación, que da la facultad al patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo con la condición de haber sido establecido con anterioridad en la ley y en el contrato a celebrar.

## 2.2. LIBRE MANIFESTACION DE VOLUNTAD DE LAS PARTES

Mucho se ha discutido respecto de que sí el trabajo nace o se reglamenta bajo un contrato, es decir, que si el contrato tuvo su estructura propia o que si es un contrato autónomo o que si éste fue tomado de los moldes del Derecho Civil. Con relación a estos principios, consideramos que la libre manifestación de las partes es otra característica importante del contrato de trabajo, por lo que debe constituir un principio universalmente aceptado, en el cual tanto el patrón y el trabajador deben exteriorizar su voluntad, fijando las condiciones por las cuales deba llevarse a cabo el trabajo contratado para adquirir ambos derechos y obligaciones, es decir, cuando el patrón solicita los servicios de un trabajador para la realización de algún trabajo a desempeñar, el patrón

debe señalar la naturaleza de los servicios y estipular el pago del salario con el trabajador por lo que, al estar de acuerdo las dos partes, nace una relación jurídico laboral surgiendo así derechos y obligaciones recíprocos. En lo que respecta al trabajador, tiene la obligación de realizar la labor encomendada y en cuánto al patrón, tiene el derecho de utilizar los servicios del trabajador y beneficiarse con ellos y a la vez, la obligación de pagar al trabajador su salario. Con relación a que si el trabajo nace o se regula mediante un contrato, o que si éste fué tomado de los moldes del Derecho Civil a este respecto, ALBERTO TRUEBA URBINA, expone: - "En el artículo 123 de nuestra Constitución se estructuró el Contrato de Trabajo, sin tomar en cuenta la tradición civilista, ya que con toda claridad quedó precisado en el seno del Congreso Constituyente como un contrato evolucionado, de carácter social, en el que no impera el régimen de las obligaciones civiles y menos la autonomía de la voluntad, pues las relaciones laborales - en todo caso, deberán regirse conforme a las normas sociales mínimas creadas en la Legislación Laboral". (8) - Ahora bien, como mencionamos el concepto de Contrato de Trabajo, muchos de los autores no están de acuerdo con

---

(8) TRUEBA URBINA, Alberto. - Nuevo Derecho del Trabajo. Primera Edición, 1970, Editorial Porrúa, S.A., México, Pág. 277.



la idea de contrato que trae aparejado el acuerdo de voluntades por considerar que éste, sólo es un pre-  
vio acuerdo para la prestación de un trabajo futuro. - -  
MARIO DE LA CUEVA el principal exponente y defensor de  
la teoría de la relación de trabajo, afirma que "Los --  
efectos fundamentales del Derecho del Trabajo se produ-  
cen a partir del instante en que el trabajador inicia -  
la prestación del servicio, de manera que los efectos -  
jurídicos que derivan del Derecho del Trabajo, se produ-  
cen, no por el simple acuerdo de voluntades entre traba-  
jador y patrón, sino cuando el trabajador cumple su obli-  
gación efectiva de prestar su servicio".<sup>(9)</sup> Creemos que  
a pesar de las ideas tomadas por los autores que niegan  
la existencia de la voluntad de las partes deducimos --  
que, la existencia o no del Contrato de Trabajo debe de-  
pende de la naturaleza del vinculo que liga a las par-  
tes, las cuales dan nacimiento a la relación de trabajo  
mediante su consentimiento, el cual puede ser mediante  
dos formas, una expresa y otra tácita; la primera que de-  
riva de la interpretación y de los alcances que haya de  
darse a las cláusulas y condiciones contractuales, y la  
segunda, que proviene de la estimación que haya de dar-  
se acerca de la existencia misma del contrato, al res--

---

(9) DE LA CUEVA, Mario. -El Nuevo Derecho del Trabajo -  
Mexicano. Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición.--  
Pág. 417.

pecto ERNESTO GUTIERREZ Y GONZALEZ, al referirse al análisis del consentimiento dice, que es "El acuerdo de -- dos o más voluntades tendientes a la producción de efectos de derecho, siendo necesario que esas voluntades -- tengan una manifestación exterior".<sup>(10)</sup> Con ésto, entendemos que el acuerdo de voluntades y el consentimiento éste último, que es el que crea la prestación del servicio en el Contrato de Trabajo, no está sujeto a ninguna condición o forma ya que se concluye por el simple acuerdo de voluntades en razón de su carácter consensual. -- Asimismo el artículo 5° Constitucional, establece que, a nadie se podrá obligar a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Si bien es cierto que el consentimiento produce efectos de derecho, no debemos negar que también se limita a producirlos, ya que éste mismo, está sujeto a restricciones, por lo que se ha de cumplir una serie de condiciones fijadas por la Ley, es decir, el acuerdo contractual corresponde a la voluntad de las partes, y el -

---

(10) GUTIERREZ Y GONZALEZ, Ernesto. -Derecho de las Obligaciones. Editorial Cajiga, Puebla, Pue., México, 1981. Pág. 207.

contenido económico como es el salario, corresponde a la ley, por lo que consideramos que no es aplicable en su integridad el principio de la autonomía de la voluntad, no queremos decir con ésto, que el consentimiento pierda su carácter de creador del contrato, sino que a pesar de su fuerte oposición, el Contrato de Trabajo se ha generalizado, el cual es un contrato previsto de individualidad propia y distinto de todos los demás contratos de Derecho Privado, el cual debe considerarse como tal y que independientemente de las limitaciones al principio de la autonomía de la voluntad, la ley siempre tendrá como preocupación central al trabajador al cual se le deberá garantizar sus derechos pudiendo expresar así como hombre libre su consentimiento para vincularse con un patrón, pudiendo ambos establecer prestaciones superiores a las establecidas en la ley.

### 2.3 PERSONAS FISICAS COMO SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Consideramos necesario establecer como personas físicas de la relación laboral al trabajador y al patrón, ya que el concepto de persona se entiende que es toda aquélla susceptible de derechos y obligaciones.

La persona como lo muestra el Derecho Civil debe tener la capacidad necesaria para contraer derechos y de

beres y la segunda Capacidad de Ejercicio que es la aptitud jurídica de ejercitar o para hacer valer los derechos que se tengan y para asumir deberes jurídicos. En nuestro Derecho Laboral, asimismo es importante que las personas cuenten sobre todo con la capacidad de ejercicio para poder ser sujetos de derechos y obligaciones en una relación de trabajo, ya que por regla general, ésta debe establecerse entre dos personas a este respecto; -- ALBERTO BRISEÑO RUIZ, manifiesta que: "En nuestro Derecho Laboral, la capacidad de ejercicio tiene un sentido amplio y otro restringido. Cuentan con capacidad de -- ejercicio restringido los mayores de 14 años y menores de 16, que requieren autorización de sus padres, tutores, autoridad civil o sindicato, para el desempeño de alguna labor. Estos menores no podrán trabajar en actividades peligrosas o insalubres; gozarán de más días de vacaciones, de posibilidad de tiempo de estudio y de una jornada reducida. La capacidad de ejercicio en su sentido amplio, la adquiere todo individuo mayor de 16 años". (11)

La definición de la Ley de 1931, hablaba de la persona en su artículo 3º que decía: "Trabajador es toda -- persona que presta a otra un servicio material, intelec-

---

(11) BRISEÑO RUIZ, Alberto. -Derecho Individual del Trabajo.- Colección de Textos Jurídicos Universitario. -- Editorial Harla. Pág. 137.

tual o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo". Como podemos observar, la ley no se refería a qué clase de personas, sin detallar si lo era física o moral, por lo que creemos que al hablar de trabajador, éste debe ser siempre, una persona física, por lo que el Legislador de 1969 al elaborar la Ley Federal del Trabajo y para evitar confusiones en los términos da el concepto de persona física refiriéndose exclusivamente al individuo, y el de persona moral, para el ser colectivo. Por otra parte, encontramos establecido el término de trabajador en el artículo 8° de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado."

"Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo, toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Esta definición de la Ley vigente, es mucho más clara y precisa, que la de la Ley anterior de 1931, ya que aparte de que hablaba de persona en forma general, también admitía categorías de trabajadores manuales y de trabajadores intelectuales, lo cual es inexistente, ya

que no debe haber esa distinción de categorías, por lo que la persona que realiza un trabajo trae aparejada la actividad física e intelectual al mismo tiempo, y si existiera alguna diferencia sería de acuerdo a la capacidad como lo mencionamos al principio. Debemos considerar -- realmente que debe tener el carácter de trabajador aquella persona física que presta un servicio a otra, física o moral, bajo las condiciones estipuladas en el Contrato de Trabajo, a cambio de una retribución, en una relación de trabajo personal subordinada. MANUEL ALONSO GARCIA, dice al respecto que: "La condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual, no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración -- del Contrato. En otras palabras, una persona cualquiera no adquiere los derechos y deberes inherentes al título de trabajador en tanto no ha nacido el vínculo jurídico-laboral originado por el contrato".<sup>(12)</sup> Si bien es cierto que la Ley de 1931 tuvo deficiencias en la definición que dió de trabajador y que la Ley vigente, vino a darle mejor claridad y entendimiento, creemos que no está completa la definición, por no enunciar en el artículo 8° - como elemento indispensable, al contrato de trabajo, ya que nuestra Ley solamente se refiere al trabajador como

---

(12) ALONSO GARCIA, Manuel. - Curso de Derecho del Trabajo. Cuarta Edición. Ediciones Ariel. Barcelona, 1973. Pág. 290.

uno de los elementos de la relación laboral y que sin embargo, la ley anterior a pesar de sus defectos, siempre consideró al Contrato de Trabajo, como un elemento primordial.

Por otra parte, queremos hacer mención en cuánto a las diversas denominaciones del nombre con que debe conocerse a la persona que trabaja como son obrero, jornalero, empleado, trabajador, operario, prestador de trabajo, deudor de trabajo, etc., lo cual estimamos que ninguna de todas estas expresiones ha tenido mayor aceptación en la Ley, excepto la de trabajador que es la más reconocida por los autores del Derecho Laboral. Por otra parte y del otro lado de la relación laboral, tenemos al patrón, siendo éste la persona física o moral, que se beneficia de los resultados de la prestación del servicio y que -- además de beneficiarse, también tiene la obligación de -- conceder al trabajador el mínimo de prestaciones establecidas por la Ley. En cuanto a su terminología se refiere, nos encontramos en la misma situación que sucedió -- con el concepto de trabajador, ya que de igual manera al patrón se le ha denominado de diferentes maneras con el fin de precisar un mismo concepto. Las diferentes concepciones por las que ha pasado la expresión de patrón con carácter sinónimo, son: empleador, empresario, acree-

dor de trabajo, dador de trabajo, etc., de todas estas expresiones, las más acertadas a nuestra consideración son las de patrón y empleador, debido a su uso legal y preferencial que han tenido en la Ley, algunos autores -- consideran que las demás expresiones no han alcanzado -- una mayor trascendencia en el campo jurídico en razón de que algunos nombres no coinciden exactamente con la terminología legal, otros por tener los defectos de ser más económicos que jurídicos, o por estar asociados con la idea del lucro, y otros, más por razones de orden fonético.

La expresión patrón, deriva del latín PATER ONUS, que quiere decir, carga o cargo del padre, ésto era la asignación que se daba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, aunque creemos que esta protección que el patrón daba al trabajador, hasta cierto punto, se ha desvirtuado, toda vez de que al patrón o empleador se le ha considerado como explotador de servicios. Ahora bien, el concepto de patrón lo encontramos establecido en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice que patrón "Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...



Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la cos  
tumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el  
patrón de aquél lo será también de éstos".

Por otra parte, la Ley de 1931, señalaba que "Pa-  
trón es la persona física o moral que emplea el servicio  
de otra, en virtud de un Contrato de Trabajo. En cuanto\_  
a las dos definiciones algunos autores consideran un tan  
to incompleta la de la Ley vigente del artículo 10 debi-  
do a que omite destacar el elemento de la subordinación\_  
y el pago del salario al trabajador, en la Doctrina se -  
define al patrón, como la parte que recibía la presta- -  
ción ajena con fines de lucro. Por lo anterior, deduci--  
mos que es necesario establecer como elemento indispensa  
ble en la definición de patrón el elemento subordinación  
ya que como al principio manifestamos, debe entenderse -  
como un elemento esencial en la relación patrón-trabaja-  
dor. En cuanto al pago de la retribución el patrón tiene  
la obligación de pagar al trabajador su salario íntegro,  
en razón de la relación laboral existente entre ambos. -  
Ahora, por lo que respecta a la definición que da la Doc  
trina definitivamente no debe entenderse que el servicio  
que presta el trabajador al patrón, tenga como objeto o  
fin la idea de lucro, puesto que consideramos que el pa-  
trón es la persona física moral que recibe los beneficios

de la prestación del servicio de uno o más trabajadores, y por otra parte, el trabajador es quién debe procurar su protección y estabilidad en el empleo, para así asegurar una vida decorosa para él y la de su familia. Por lo tanto, y de ninguna manera, debe admitirse la idea de lucro, en una relación de trabajo establecida entre patrón y trabajador, ya que ambos tienen como finalidad establecer una relación permanente y solidaria de acuerdo a lo establecido en los contratos y la Ley.

#### 2.4 PRESTACION DE UN SERVICIO DE TRABAJO PERSONAL

En el tema anterior, quedó establecido que toda relación de trabajo por regla general, debe establecerse entre dos sujetos capaces de ser susceptibles de derechos y obligaciones, ahora bien, al entrar al tema de la prestación de un trabajo de servicio personal, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 8° hace referencia al trabajo personal subordinado, en donde dice que, trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado de igual manera en el artículo 20 se señala la prestación del servicio personal subordinado, la ley anterior de 1931 en su artículo 17, mencionaba en la definición de Contrato de Trabajo, que la prestación del servicio habría de --

ser personal, omitiendo únicamente el elemento de la su  
bordinación. Creemos que la ley al manifestarnos sus ar  
tículos con toda claridad que la prestación del servi-  
cio debe realizarse en forma personal, se debe a que --  
desde el momento en que las partes concienten en la re-  
lación de trabajo de cómo debe llevarse a cabo la pres-  
tación del servicio, es porque ambos han quedado obliga-  
dos recíprocamente haciéndose acreedores de derechos y  
obligaciones cumpliendo en una forma solidaria con las\_  
cláusulas estipuladas en el contrato de trabajo. Esto -  
obedece a la situación planteada por algunos autores, -  
de considerar al trabajador que presta los servicios en  
forma personal, es decir, que realiza el trabajo con su  
propio esfuerzo, bajo una relación laboral verdadera, o  
que si el supuesto trabajador que presta el servicio y  
que por ciertas razones se hace substituir eventualmen-  
te por otra persona cualquiera, estará también bajo los  
supuestos de una relación laboral. Debemos considerar -  
que el hecho de que una tercera persona intervenga en -  
la relación, no afecta en forma total la relación de --  
trabajo, sino que varía en razón de que el supuesto tra-  
bajador que se hace substituir por otra persona, desde\_  
ese mismo momento deja de existir la primera relación -  
dando inmediatamente lugar a una nueva.

Creemos definitivamente que la idea de la substitución no debe encuadrar dentro del Derecho Laboral, ya -- que la obligación que tienen el trabajador de prestar el servicio es personalísima y en forma subordinada, lo que no sucede en la substitución del patrón en donde de acuerdo al artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo que dice que la substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón -- substituído será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y la ley. Pero volviendo a la substitución del trabajador, consideramos que aunque la ley a este respecto, no hace mención de la substitución del trabajador, debe sobreentenderse que dentro de la concepción de la relación de trabajo, no puede existir una tercera persona como substituto del trabajador, ya que como quedó establecido en la definición del contrato de trabajo, presentada al principio, esa relación creada entre las partes derivadas de un contrato de trabajo, debe ser en forma duradera y permanente en la cual el trabajador tendrá la obligación de responder en forma personal. Asimismo, -- ERNESTO KROTOSCHIN, manifiesta que: "El trabajador debe poner a disposición del empleador su propia fuerza de -- trabajo y consecuentemente ejecutar el trabajo en perso-

na, (el trabajo que se le encarga), no puede hacerse re-  
presentar en principio, excepto el caso en el que la --  
substitución temporaria fuera convenida entre las par--  
tes". (13) Algunos autores señalan como requisitos indis-  
pensables para la configuración de la prestación y del  
servicio, otros elementos, aparte del de la personali--  
dad como es el de la Onerosidad, Continuidad y Exclusi-  
vidad, lo cual consideramos que de los tres requisitos\_  
antes mencionados únicamente la continuidad y la exclu-  
sividad vienen a encuadrar dentro de la personalidad, es  
decir, nacen aparejados a la personalidad del trabaja-  
dor que desempeña la labor y que por lo tanto, no son -  
necesarios para la naturaleza del contrato, lo que no -  
se da en la personalidad, ya que ésta es uno de los ele-  
mentos esenciales en la prestación del servicio, en ra-  
zón de que al pactar las partes en el contrato, como lo  
hemos repetido frecuentemente, se origina para el traba-  
jador una obligación de hacer y de llevar a cabo la - -  
prestación del servicio en forma personalísima. Ahora\_  
bien, podría darse el caso de que la substitución se pu-  
diera llevar a cabo con posible arreglo entre las par--  
tes como lo menciona el autor Krotoschin, o por lo me--  
nos, cuando el uso y la costumbre así lo permita, casos\_

---

(13) KROTOSCHIN, Ernesto. - Tratado Práctico de Derecho  
de Trabajo. - Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1981.  
Tomo I, 4a. Ed. Pág. 207.

muy extremos que normalmente no suelen pasar y sobre to do, con los trabajadores asalariados, ya que en la práctica, estas situaciones donde el trabajador se hace - - substituir por otra persona, se presenta con frecuencia con las personas llamadas trabajadores no asalariados, - es decir, aquéllos que prestan sus servicios fuera de - las estipulaciones o cláusulas contenidas en un contrato de trabajo, y que por lo tanto, no están sujetas a - una subordinación prestando los servicios por su propia cuenta, como sería el caso de un pintor, de un mecánico, de un plomero o de un profesional, que normalmente realizan los trabajos con sus colaboradores, desligándose de toda responsabilidad en el momento que a ellos convenga, dando con esta situación lugar a que existan infinidad de fraudes legales.

Por otra parte, consideramos que aún cuando las - partes que se rigen bajo las condiciones de un contrato de trabajo y que estén de acuerdo en que la substitu-ción del trabajador pueda llevarse a cabo, creemos que esta situación traería como consecuencia infinidad de - problemas como sería, lo que se refiere al pago del salario, o cuando el substituto trabajador faltase al cumplimiento del contrato, o por algún accidente de trabajo que pudiera sufrir, en todos estos casos sería difí-

cil determinar con exactitud a cargo de quién correría - la responsabilidad, ya fuera del trabajador o del patrón, éste último, que en todo caso tendría que probar su no - autorización del sustituto en la contratación, por lo - que concluimos que la obligación de prestar el servicio\_ por parte del trabajador debe ser personalísima, durade- ra y en forma solidaria, el cual no tendrá la facultad - de llamar a otro sujeto para que continúe desempeñando - la labor encomendada, ya sea en la empresa o estableci- miento, donde se lleve a cabo la prestación del servicio.

## 2.5 SALARIO DEL TRABAJADOR

El salario que es otro de los elementos esencia- les en la configuración del contrato de trabajo y que - como anteriormente señalamos, que el objeto de relación laboral es la seguridad, consideramos que el salario -- viene a constituir el respeto a la dignidad humana del\_ trabajador por el hecho de obtener un salario socialmen- te justo y remunerador, el cual le permite elevar su ni- vel de vida y el de su familia.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artí- culo 82 dice que: "Salario es la retribución que debe - pagar el patrón al trabajador por su trabajo. La Ley de 1931 en su artículo 84, también se refería al salario -

como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador, por virtud del contrato de trabajo. De las definiciones antes mencionadas se observa que los conceptos son exactamente iguales, excepto que la ley anterior -- siempre se ha caracterizado por el hecho de hacer mención especial al contrato de trabajo.

Por otra parte y según hemos repetido, que cuando las partes acuerdan en las estipulaciones derivadas del contrato de trabajo de cómo deba llevarse a cabo la prestación del servicio surge para ambos derechos y obligaciones, por lo que debe entenderse que así como el trabajador tiene la obligación de prestar el servicio de trabajo en forma personal y en donde el patrón tiene derecho a percibir beneficios obtenidos por el trabajo, de igual manera surge para el trabajador el derecho a que se le pague un salario justo y equitativo que es su principal y única fuente de ingresos, y la obligación al patrón de pagar su salario íntegro, lo cual creemos que éste, es el derecho más importante que el patrón debe al trabajador por los servicios que éste proporciona a la empresa. También queremos hacer mención de que aún cuando de la definición de contrato de trabajo se desprende como forma inicial que la única obligación del patrón es la de pagar el salario al trabajador por el -



servicio prestado, no debemos olvidar que del mismo concepto se generan infinidad de obligaciones accesorias - que el patrón debe otorgar al trabajador y que una de - las más importantes ha sido la obligación que tiene el patrón de velar por los intereses y la seguridad de la vida de sus trabajadores, ya que si bien es cierto que el objeto de la relación de trabajo es la seguridad lo cual viene a reflejarse en los demás derechos que por ley le corresponden al trabajador como sería: jornada - mínima de ocho horas, vacaciones, estabilidad en el empleo, ascensos, habitación, derecho al pago de incapacidades por enfermedad, capacitación, derecho al aguinaldo, y desde luego, el pago de salario, ya que también viene a formar parte de estos aspectos integrantes de la seguridad a los cuales todo trabajador tiene derecho, es por ésto que, consideramos que el trabajador que presta su fuerza de trabajo en cualquier empresa o establecimiento deberá hacerlo, pero no únicamente por el hecho de que se le pague un salario, sino por la propia seguridad que el patrón le brinde para su beneficio propio y el de su familia.

Esto es en relación a que infinidad de ocasiones se han cometido abusos en las contrataciones hechas por

parte de las empresas o los establecimientos donde el trabajador presta su trabajo, siendo éstos explotados y violando sus derechos. Esto es muy frecuente por ejemplo con los trabajadores que prestan su servicio en la empresa, por más de ocho horas, que es el máximo establecido en la ley, dándoseles únicamente media hora para sus alimentos, o el hecho de aquél trabajador que presta su servicio en una jornada nocturna y que viene a trabajar más de las siete horas que debería, toda vez que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 61, establece que la duración máxima de la jornada de trabajo es: ocho horas; nocturna siete horas; y la mixta, de siete horas y media, otro caso es el de que el patrón a la hora que prefiera y sin ningún motivo da por terminada la relación de trabajo sin indemnizar al trabajador, a este respecto el artículo 53 de la Ley, establece que serán causas de terminación de la relación de trabajo las siguientes: por mutuo consentimiento de las partes, por muerte del trabajador, por terminación de la obra, por incapacidad física o mental del trabajador, asimismo el artículo 48 nos dice; que en caso de que el patrón no compruebe la causa de la rescisión, el trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección, que se le reinstale nuevamente en el trabajo o que se le indemnice con el importe de tres meses

de salario. Otro caso muy frecuente es el de que el trabajador preste el servicio en condiciones insalubres o peligrosas, y en donde el patrón no proporciona el material adecuado que debe servir para protección del trabajador, por ejemplo, los obreros que prestan sus servicios en las fábricas donde se maneja cierto tipo de maquinarias o solventes químicos de alto riesgo, que son perjudiciales para la salud del trabajador y que ponen en peligro su vida y el bienestar de la familia, en estos casos el artículo 132 de la misma ley establece que el patrón tiene la obligación de proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia, por último otra forma de explotación que se comete con los trabajadores, es lo que se refiere al pago de salario, ya que éste, en ocasiones, no es pagado en moneda o con billete en efectivo; sino que parte de su salario está comprendido a base de mercancías o vales de despensa, que deberán cambiar en determinadas tiendas, siendo éste también, en ocasiones inferior al salario mínimo establecido por la Ley en su artículo 85 y en el artículo 123 fracción X Constitucional. En fín

son tantos los abusos cometidos que es por estas razones por lo que consideramos que el trabajador deberá -- prestar el trabajo, pero no por el hecho únicamente de que se le pague el salario, sino por la seguridad y protección de él mismo y la de su familia, por el derecho\_ a obtener condiciones dignas de trabajo.

Por otra parte, en cuanto a la integración del salario, se han presentado ciertos problemas. A este respecto, el artículo 83 de la Ley Federal del Trabajo establece que el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión a precio alzado o de cualquier otra manera. Asimismo el artículo 84 de la misma Ley dice que, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, -- percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación - que se entregue al trabajador por su trabajo. En cuanto a ésto, se debe considerar que el salario también podrá ser fijado libremente por las partes, pudiendo am--bos establecer prestaciones mayores a las otorgadas por la Ley.

En lo que respecta a la fijación del trabajo las\_ dos formas principales aceptadas en el mundo capitalis--ta son: por unidad de tiempo y por unidad de obra, la -

primera que es aquélla en la cual la retribución se mide en función del número de horas durante el cual el -- trabajador está a disposición del patrón sin tomar en cuenta el resultado de la labor, este concepto esta relacionado con lo establecido en el artículo 58 de la Ley que dice que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. El segundo que es el salario por unidad de obra, y que es en donde el salario va a depender de los resultados y de la productividad que el trabajador realice. De las dos formas anteriores el más -- aceptado en nuestro medio ha sido el salario por unidad de tiempo, el salario por obra determinada no ha tenido mayor aceptación ya que ha sido objeto de innumerables -- críticas y que por lo regular es más bien aceptado en los países europeos.

Consideramos que la integración del salario del -- trabajador es aquél que de alguna manera se remunera de todas y cada una de las percepciones que el trabajador -- recibe por el esfuerzo realizado, siendo éste, nunca inferior al mínimo establecido en la ley, salario que deberá pagarse al trabajador en un plazo no mayor de una -- semana para los obreros jornaleros que desempeñan un -- trabajo material, y no mayor también de quince días pa-

ra los empleados, por otro lado, el salario deberá otorgarse al trabajador de acuerdo a lo establecido por los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo, primeramente deberá otorgarse en el lugar donde se preste el trabajo, segundo debe ser en día laborable fijado -- por convenio entre trabajador y patrón y tercero durante las horas de trabajo.

Por otra parte, queremos hacer mención a las diversas expresiones que se ha dado con relación al salario algunas sinónimas y otras antónimas como son las de retribución, remuneración, pago, sueldo, quincena, comisión, semana jornal, honorario, etc., en las definiciones que da la ley donde hace mención al pago de salario, utiliza la palabra retribución que es la que más se emplea como sinónimo de salario. A este respecto creemos que la expresión correcta que deba adoptarse para determinar el salario del trabajador debe ser de acuerdo a la naturaleza de la actividad que desempeñe el trabajador ya que sí es un obrero, se le debe pagar su salario, sí es un empleado se le debe pagar su sueldo o su quincena, y sí es un campesino su jornal, etc., pero definitivamente debemos considerar sin hacer distinción a los trabajadores y en forma general que dentro de la terminología adoptada por el Derecho del Trabajo con respec-

to al pago de las retribuciones, quizá el criterio más usual es el de salario para denominar lo que el trabajador recibe por el servicio prestado.

C A P I T U L O    I I I

CARACTERISTICAS DE LA  
COMISION MERCANTIL



### 3.1 ACTO DE COMERCIO

Propiamente el acto de comercio no ha alcanzado una definición unitaria a pesar de los grandes esfuerzos realizados por los autores del Derecho Mercantil, ya que ha sido imposible reunir toda la infinidad de actos que los diversos ordenamientos legales señalan como actos de comercio. En la doctrina también se señala que es imposible dar una definición de acto de comercio en forma totalitaria, por lo que el jurista según o de acuerdo al país donde se encuentre sólo deberá analizar aquellos actos que el legislador ha calificado como actos de comercio, por la razón de que en ciertos países, algunos actos son de comercio y en otros países no lo son.

Asimismo se ha discutido por los autores del Derecho Mercantil acerca de que si el Derecho Mercantil es el Derecho propio de los actos de comercio, o que si éste es el Derecho propio de los comerciantes, al principio todos los actos que realizaban los comerciantes eran actos de comercio enfocados a la autoridad de la Jurisdicción los cuales decidían sobre derechos controvertidos, pero a partir del Código de Napoleón en la Edad Media la Doctrina encontró una categoría especial de actos que caían dentro del campo de aplicación de las re-

glas del Derecho Mercantil sin importar que los actos fueran o no realizados por comerciantes, dando lugar a la creación de una categoría de actos con el propósito de atraer a la jurisdicción mercantil a personas no comerciantes que los ejecutaban. Esto originó que los actos de comercio se calificaran en subjetivos y objetivos distinguiéndose así dos diferentes categorías de actos, siendo los primeros aquéllos realizados únicamente por los comerciantes y los segundos que son aquellos -- actos calificados como mercantiles totalmente, con absoluta independencia del sujeto que los realiza. Aunque en los primeros tiempos predominó el acto de comercio subjetivo como el derecho de los comerciantes, posteriormente se dió paso al sistema objetivo, el cual ha sido para la mayoría de los tratadistas mercantiles el más importante por la razón de considerar que el acto mercantil no debe sólo aplicarse a una clase o categoría de personas en especial a los comerciantes, sino que debe aplicarse a una materia o acto específico como debe ser el acto de comercio. Al respecto JOAQUIN GARRIGUEZ sostiene que "tanto en el sistema objetivo como en el subjetivo hay que partir del concepto de acto de comercio objetivo. La noción del acto de comercio subjetivo descansa enteramente en la del acto de comercio objetivo, toda vez que el acto de comercio subjetivo presupo-

ne al comerciante, y la noción de éste a falta de un -- criterio formal, se apoya en la del acto objetivo". (14) Por otra parte, además de esta clasificación de actos -- y que es considerada la más antigua, posteriormente se -- hicieron infinidad de clasificaciones de acto de comercio por los diferentes tratadistas del Derecho Mercantil, así el autor italiano ARCANGELI clasifica a los actos de comercio en absolutamente mercantiles y relativamente mercantiles, los primeros, que son aquéllos que -- siempre lo son, sea cualquiera que los efectúe, en cualquier forma y con cualquier propósito y los segundos -- que son aquéllos que pueden serlo y dejan de serlo, según que concurran para cada uno de ellos ciertas y determinadas condiciones, LEON BOLAFFIO clasifica a los actos en actos de comercio subjetivos principales, y actos de comercio objetivos principales, los primeros son: las obligaciones de un comerciante que aunque no se derivan de actos de comercio objetivos se presumen comerciales por la profesión de comerciante de quien los asume, los actos de comercio objetivos principales son los actos considerados y declarados mercantiles con precepto absoluto de ley ejecutados por cualquiera y que atribuyen la cualidad de comerciante a quien los ejecuta --

---

(14) GARRIGUEZ, Joaquín. -Curso de Derecho Mercantil.- Editorial Porrúa, S.A., Sexta Edición, Tomo 2. - Pág. 139.

profesionalmente. El autor MANTILLA MOLINA da el nombre de actos de mercantilidad condicionada dando lugar a dos grandes grupos que son: los actos principales de comercio, que adquieren por sí mismo su carácter de tales, y los actos accesorios o conexos que sólo deriva su mercantilidad de la relación en que se encuentran con otro acto mercantil. También los Códigos de influencia francesa al igual que el Código de Comercio Mexicano adoptan el sistema de la enumeración dando lugar a dos tipos de actos; actos de comercio absolutos o por su naturaleza, que son aquellos que son mercantiles quien quiera que sea el autor del acto, sea o no comerciantes y los actos de comercio por relación que son aquéllos que se presumen mercantiles por ser ejecutados por comerciantes.

Por otra parte y como anteriormente lo mencionamos el Derecho Mercantil Mexicano adopta en cuanto al acto de comercio el sistema de la enumeración establecido en el artículo 75 del Código de Comercio, haciendo una disposición simplemente enunciativa de una serie de actos los cuales no consideramos necesario repetirlos en virtud de que la enumeración establecida es considerada como impropia, ya que hay actos que no encuadran dentro de la noción de los actos de comercio y que los autores mercantiles no le dan la consideración necesaria al cita

do artículo. Además de que la lista que enumera el artículo 75 del Código de Comercio no establece una enumeración limitativa dejando la puerta abierta para el surgimiento de nuevos actos de comercio, lo cual consideramos que analizando la fracción última del artículo 75 del Código de Comercio bastaría para comprender que cualquier acto de comercio mercantil encuadraría dentro del citado artículo sin la necesidad de mencionar las 23 fracciones restantes referidas únicamente a actividades de carácter económico. A este respecto el Dr. RAUL CERVANTES AHUMADA establece que "Para los autores el artículo 75 del Código de Comercio tiene una importancia capital, siendo como es, una disposición simplemente enunciativa, no puede tener la importancia que se le ha querido atribuir, y menos aun, si consideramos que el citado artículo hace una impropia enumeración en la que incluye cosas, que por serlo no encuadran dentro de la noción del acto. Más que normativo el contenido del artículo es didáctico, por ejemplificativo. Termina diciendo el autor, creemos que, quitando el artículo 75 nada se quitaría al Código, sino la lista de ejemplos de actos de comercio, que de impropia manera hace la disposición comentada". (15) Por otro lado, también queremos hacer men

---

(15) CERVANTES AHUMADA, Raúl. -Derecho Mercantil.- Editorial Herrero, S.A., Cuarta Edición, 1982. Tomo I. Pág. 505.

ción a lo establecido en el artículo 75 del Código de Comercio con relación a la fracción X la cual se refiere a que los actos de comercio son aquéllos realizados por las empresas de comisiones por lo que consideramos que esta fracción se debió haber incluido en la fracción XII donde se estipula como actos de comercio las operaciones de comisión mercantil. Para finalizar consideramos que independientemente de las clasificaciones hechas por los autores y por los Códigos respecto de los actos de comercio y del sistema de la enumeración adoptado en nuestro país establecido en el artículo 75 del Código de Comercio el Derecho Mercantil debe ser el Derecho del Comercio, sin absorber desde luego a todo el Derecho Mercantil ya que en este concepto de comercio se comprende a los sujetos, es decir, las partes que en él intervienen como son los comerciantes o empresarios y que dentro de la misma actividad mercantil se debe comprender a la mayoría de los actos de comercio.

### 3.2 COMISIONISTA MERCANTIL

El término de comisionista mercantil ha presentado ciertas variantes en cuanto a las diversas definiciones que se le han dado durante su desenvolvimiento. Así

encontramos que el Código de Comercio Mexicano establece en su artículo 273 que comisionista mercantil es - - aquél mandatario que viene a desempeñar un contrato de comisión mercantil, el cual podrá realizarlo tratando - en su propio nombre o a nombre de su comitente.

El Código de Comercio de 1883 definía al comisionista como "aquella persona o compañía que por su ocupación habitual ejecuta actos o practica operaciones mercantiles en su nombre y bajo su responsabilidad, pero - por cuenta y riesgo de otra".

Esta definición que daba el Código anterior se estimaba como perfecta, por otra parte también, algunos - autores de Derecho Mercantil como es el caso de RAFAEL DE PINA VARA, el cual sostiene que "comisionista mercantil es un auxiliar autónomo por la razón de que el comisionista no presta su actividad a un sólo comerciante - determinado sino a todo el que se la solicite".<sup>(16)</sup> Los autores ARTURO PUENTE y OCTAVIO MARROQUIN dicen que: -- "El comisionista es aquella persona que desempeña la comisión y que viene a ser un representante del comitente, en la realización de los actos de comercio limitados o

---

(16) DE PINA VARA, Rafael. - Elementos de Derecho Mercantil Mexicano. - Decimotercera Edición, Editorial - - Porrúa, S.A., Págs. 182 a 215.

circunscriptos en el contrato".<sup>(17)</sup> Asimismo RAUL CERVANTES AHUMADA manifiesta que el comisionista "Es generalmente, comerciante él mismo, ya que es titular de una empresa de comisiones, que sistemáticamente realiza operaciones por cuenta ajena, utilizando un personal especializado y ofreciendo sus servicios al público comercial".

(18) Los conceptos antes citados tanto de los Códigos como de los diversos autores encierran diferentes preceptos, los cuales califican al comisionista como mandatario, representante, auxiliar autónomo, comerciante como propio titular de la empresa, y otros puntos de vista de diferentes autores que sostienen que el comisionista mercantil es un auxiliar independiente. Por lo que consideramos que de todas las expresiones y criterios tomados de los autores y de los Códigos, la expresión más aceptada es la de definir al comisionista como la de un comerciante profesional y que de acuerdo a lo establecido por el Dr. Raúl Cervantes Ahumada, compartimos la opinión al decir que es un titular de la empresa de comisiones el cual realiza las operaciones de comisión mercantil por cuenta ajena y que además debe estimarse, que el comisionista como comerciante propio tiene la necesidad de com-

---

(17) PUENTE Arturo y MARROQUIN CALVO, Octavio. - Derecho Mercantil. - Editorial Banca y Comercio. Novena Edición. Págs. 138 a 148.

(18) CERVANTES AHUMADA, Raúl. - Derecho Mercantil. Editorial Herrero, S.A., Cuarta Edición, 1982. Tomo I. Págs. 291 a 295.



prar y vender en las plazas donde le parezca más favorable por medio de personal especializado disperso en los mercados en donde realice la comisión.

Por otra parte, y en lo referente a que si el comisionista podrá obrar en su propio nombre o en nombre de su comitente el autor JOAQUIN RODRIGUEZ y RODRIGUEZ dice que: "la nota esencial del comisionista en el Derecho Mexicano consiste en el obrar por cuenta ajena, porque la exigencia, que establecen otros derechos de obrar en nombre propio, parece no requerirse en el Derecho Mexicano". (19) Por otra parte JOAQUIN GARRIGUEZ, establece que "El obrar el comisionista en nombre propio se muestra, pues, en la historia de la comisión no como un requisito de su concepto, sino como una resultante práctica de la experiencia".<sup>(20)</sup> A este respecto creemos que la única diferencia que existe en cuanto a los dos criterios es, primero si el comisionista desempeña la comisión tratando en su propio nombre los derechos y obligaciones que resulten del contrato de comisión se establecerán directamente entre el comisionista y el contratante, sin tener que hacer mención de la persona del comitente, segundo,-

---

(19) RODRIGUEZ y RODRIGUEZ, Joaquín.-Derecho Mercantil.-Decimo octava Edición.-Editorial Porrúa,S.A., Pág. 33.

(20) GARRIGUEZ, Joaquín.-Curso de Derecho Mercantil.-Sexta Edición. Editorial Porrúa, S.A., México, 1977. Tomo II. Págs. 101 y 118.

si actúa en nombre de su comitente, es decir, a nombre ajeno el comisionista no contraerá obligación propia quedando fuera de toda relación jurídica establecida directamente entre el contratante y el comitente considerando al comisionista como simple mandatario mercantil del comitente por las disposiciones del Derecho Común. Por lo que concluimos que el comisionista deberá actuar siempre por cuenta de su comitente.

Ahora bien, en cuanto a las obligaciones contraídas por el comisionista mercantil, primeramente deberá efectuar la comisión en forma personal ya que el carácter Intuitus Personae de la relación explica que el comisionista deberá desempeñar personalmente el encargo por lo que no podrá delegar su ejecución ni hacerse sustituir por otra persona para ejecutarlo a menos que el comitente lo haya autorizado. Asimismo tiene la obligación de sujetarse a las instrucciones que reciba del comitente, ya que en ningún caso podrá actuar en contra de estas -- por lo que deberá realizar el encargo en interés del comitente, así como la de rendir cuentas de todas las gestiones encomendadas.

Estas son algunas de las obligaciones a las cuales el comisionista deberá responder ante su comitente en la realización del contrato de comisión establecidas en

el Código de Comercio por lo que no consideramos necesario establecer todas las obligaciones del comisionista - en razón de que todas ellas más que nada giran alrededor de las obligaciones antes citadas. En cuanto a las demás obligaciones del comisionista mercantil las veremos con más detalle en el siguiente tema.

### 3.3 DESEMPEÑO DE LA COMISION MERCANTIL

Las partes que deben intervenir en el desempeño de la comisión mercantil para que pueda llevarse a cabo son: por una parte, el comitente, que de acuerdo a lo establecido en el artículo 273 del Código de Comercio es la persona que confiere la comisión mercantil y por otro lado, el comisionista que es la persona que desempeña o ejecuta la comisión mercantil en forma personal, los cuales - deben tener la capacidad de Derecho Comun por ser comerciantes en el entendido de que ambos podrán comportarse como representantes cuando ello fuere necesario o conveniente, siendo el objeto de la comisión los actos de comercio, que el comisionista realice en nombre propio ya sea uno o varios actos, pero de comercio. Asimismo, es - necesario que las partes antes citadas manifiesten su -- consentimiento para la celebración del contrato de comisión el cual podrá ser expreso, verbal, sujeto a ratificación por escrito antes que el negocio concluya, por es

crito, y en forma tácita, ya que según el Código de Comercio, la comisión no necesita formalidad especial pudiendo perfeccionarse por el simple consentimiento de las partes. En cierta forma la comisión mercantil es considerada por algunos autores como un negocio sujeto a Conditio Iuris, toda vez de que el artículo 275 y 276 del Código de Comercio dan la obligación al comisionista solicitado para desempeñar la comisión, de que en caso de no aceptarla manifieste expresamente su negativa por el correo más próximo, al día en que recibió la comisión, esto en caso de que el comitente no residiere en el mismo lugar, ya que de no hacerlo responderá por los daños que su silencio indebido haya ocasionado (Art. 278).

Por otra parte, el artículo 277 del Código de Comercio, establece que aún cuando el comisionista rehusa la comisión que se le confiera no estará dispensado de practicar las diligencias que sean de indispensable necesidad para la conservación de los efectos que el comitente le haya remitido, hasta que éste provea de nuevo encargado, sin que por practicar tales diligencias se entienda tácitamente aceptada la comisión. A este respecto consideramos que esta obligación que tiene el comisionista de rehusar para su comitente, debe comprenderse pensando que el comisionista es un profesional por lo que po-

drá presumir que si una vez recibida la comisión, éste -- guarda su silencio, es porque la ha aceptado. Ahora el -- hecho de que el comisionista guarde su silencio no produ -- ce el efecto de obligarle a ejecutar el encargo, sino -- tan sólo a indemnizar al comitente por los daños causa -- dos. Siguiendo con el desempeño de la comisión mercantil o como lo manifestamos en el tema anterior el comisionis -- ta debe desempeñar la comisión por sí mismo, así como de ejecutar los encargos que recibe de acuerdo a las ins -- trucciones precisas del comitente, aunque podrá bajo su -- responsabilidad emplear en el desempeño de la comisión -- dependientes en operaciones subalternas (art. 280) ya -- que en ningún caso podrá proceder contra disposiciones -- expresas del mismo (Art. 286). En lo no previsto y pres -- crito expresamente por el comitente, deberá el comisio -- nista consultarle, siempre que lo permita la naturaleza -- del negocio. Si no fuere posible la consulta o estuviere el comisionista autorizado para obrar a su arbitrio, ha -- rá lo que la prudencia dicte, cuidando del negocio como -- propio (Art. 287). También el comisionista en el desempe -- ño de la comisión deberá observar lo establecido en las -- leyes y reglamentos respecto de la negociación que se le hubiere confiado, y será responsable de los resultados -- de su contravención u omisión. Si los contraviniere en -- virtud de órdenes expresas del comitente, las responsabi

lidades a que haya lugar pesarán sobre ambos (Art.291). En aquellas comisiones cuyo cumplimiento exige provisión de fondos, no está obligado el comisionista a ejecutar-- las mientras el comitente no se la haga en cantidad sufi ciente, y también podrá suspenderlas cuando se hayan con sumido los que tenía recibidos (Art.281). Solamente cuando el comisionista se comprometa a anticipar fondos para el desempeño de la comisión estará obligado a suplirlos\_ excepto en el caso de suspensión de pagos o quiebra del\_ comitente (Art. 282). Los comisionistas no podrán com- - prar para sí, ni para otro, lo que se les hubiere manda- do vender, ni venderá lo que se le haya mandado comprar, sino es con el consentimiento expreso del comitente - - (Art. 299), tampoco podrán alterar las marcas de los - -- efectos que hubieren comprado o vendido por cuenta ajena ni tener efectos pertenecientes por una contra marca que designe la propiedad respectiva de cada comitente (Art.- 300), también el comisionista no podrá, sin autorización del comitente, prestar ni vender al fiado o a plazos, -- pudiendo en estos casos el comitente exigirle el pago al contado, dejando a favor del comisionista cualquier inte rés o ventaja que resulte de dicho crédito o plazo (Art. 301). Por lo que se obligará a dar oportunamente noticia a su comitente de todos los hechos o circunstancias que\_ puedan determinarle a rebocar o modificar el encargo. --

Asimismo, debe dársele sin demora de la ejecución de dicho encargo (Art. 290), también estará obligado el comisionista a rendir una cuenta justificada y completa de su cumplimiento, y a entregar al comitente el saldo de lo recibido, después de ejecutada la comisión (Art.298.

Por otra parte, siguiendo con el desarrollo de la comisión mercantil el comisionista se hace acreedor a ciertos derechos como son el derecho al pago de la retribución así como al derecho de retención, las cuales vienen a ser las obligaciones principales del comitente, por lo que en el siguiente tema haremos una explicación más a fondo de estos derechos.

Asimismo y como lo mencionamos anteriormente el comisionista podrá en el desempeño de la comisión obrar en nombre propio o a nombre de su comitente frente a los terceros, por lo que si actúa en nombre propio, quedará obligado directamente como si el negocio fuese propio y si actúa en nombre de su comitente, las responsabilidades de la ejecución del negocio se contraerán únicamente entre el comitente y el tercero contratante actuando el comisionista como un simple mandatario (Art. 283 y 284). Por último diremos las causas por las cuales el contrato de comisión podrá darse por terminado -

durante el desempeño de la misma siendo estas primeramente; por revocación del comitente establecida en el artículo 307 que dice: Quedando siempre obligao a las resultas de las gestiones ya practicadas, el comitente podrá en cualquier tiempo revocar la comisión conferida al comisionista.

La revocación intimida únicamente al comisionista no puede ser opuesta a terceros contratantes que no la conociesen, salvo el derecho del comitente contra el comisionista, otra causa será por la renuncia del comisionista siendo ésta una causa clara la cual consiste, en aquellas comisiones cuyo cumplimiento exige provisión de fondos, no está obligado el comisionista a ejecutarlas mientras el comitente no se las haga en cantidad suficiente y también podrá suspenderlas cuando se hayan consumido los que tenía recibidos (Art. 281 del Código de Comercio), otra causa de la conclusión del contrato, es la quiebra del comitente o del comisionista, ya que cuando éste se comprometa a anticipar fondos para el desempeño de la comisión, estará obligado a suplirlos excepto en el caso de suspensión de pagos o quiebra del comitente (Art. 282) otra causa es por la muerte o inhabilitación del comitente no extingue el contrato, aunque sí pueden revocarlo sus representantes (Art. 308), así como tam-



bién se podrá terminar por vencimiento del término estipulado para la realización del contrato o por la interdicción de uno u otro.

#### 3.4 RETRIBUCION POR COMISION

La retribución por comisión es otra de las características importantes de la comisión mercantil, la cual consiste en la obligación que tiene el comitente de retribuir al comisionista por su trabajo realizado siempre y cuando el comisionista cumpla con la gestión encomendada, retribución que en el lenguaje mercantil se denomina con el nombre de comisión. Aunque el Código de Comercio no establece la forma de cómo debe llevarse a cabo el pago de la comisión, el precio de ésta generalmente se pacta en el contrato que es un tanto por ciento sobre el precio de venta o de compra de las mercancías a cargo del comisionista, limitándose únicamente el Código a establecer en su artículo 304 que, salvo pacto en contrario, todo comisionista tiene derecho a ser remunerado por su trabajo. En caso de no existir estipulación previa, el monto de la remuneración se regulará por el uso de la plaza donde se realice la comisión. Asimismo en lo que se refiere al precio de venta el comisionista tiene derecho al llamado derecho de retención, el cual consis-

te de acuerdo a lo establecido en el artículo 306 del -- Código de Comercio que: Los efectos que estén real o virtualmente en poder del comisionista, se entenderán especial y preferentemente obligados al pago de los derechos de comisión, anticipaciones y gastos que el comisionista hubiere hecho por cuenta de ellos, y no podrá ser desposeído de los mismos sin ser antes pagado. Este derecho de retención deberá hacerse efectivo antes de la realización de las ventas de las mercancías, por lo que el comisionista quedará garantizado para el cobro de sus créditos los cuales deberá verificar oportunamente usando los medios legales para obtener la cobranza, ya que en casode no hacerlo será responsable él mismo, de los perjuicios que causare su negligencia (Art. 303), asimismo el artículo 305 del Código de Comercio da la obligación al comitente de satisfacer al contado al comisionista, mediante cuenta justificada, el importe de todos sus gastos y desembolsos, con el interés comercial desde el día en que los hubiere hecho.

Los artículos mencionados anteriormente que de alguna manera establecen la obligación al comitente de retribuir por medio de comisiones al comisionista, deberáentenderse que dicha remuneración dependerá de la ejecución y de la consumación efectiva que se haga de la comisión

sión y no únicamente por la conclusión del contrato, es decir, en la conclusión del contrato el comisionista se obliga a realizar una actividad independientemente de - que obtenga resultados positivos para su comitente, por lo que el pago de sus comisiones quedarán garantizados\_ cuando el comisionista haga efectiva la gestión y obtenga los resultados económicos favorables para su comitente.

Otra forma por la cual el comisionista tiene derecho a ser remunerado es cuando éste tiene derecho a cobrar una comisión adicional por comprometerse a responsabilizarse por el cumplimiento total o parcial de las obligaciones contraídas con las personas con quienes -- contrató, siempre y cuando exista la cláusula de garantía, aunque esta cláusula no está estipulada en el Derecho Mexicano ya que si bien no la acepta tampoco la prohibe, por lo que se estima una cláusula totalmente lícita.

Lo que si está prohibido en el Derecho Mercantil\_Mexicano, es la autoentrada en virtud de que el comisionista no debe vender de sus propios bienes al comitente lo que éste le haya encargado comprar, y de no comprar\_para beneficio del comisionista mismo lo que su comitente

sión y no únicamente por la conclusión del contrato, es decir, en la conclusión del contrato el comisionista se obliga a realizar una actividad independientemente de - que obtenga resultados positivos para su comitente, por lo que el pago de sus comisiones quedarán garantizados\_ cuando el comisionista haga efectiva la gestión y obten\_ ga los resultados económicos favorables para su comiten\_ te.

Otra forma por la cual el comisionista tiene dere\_ cho a ser remunerado es cuando éste tiene derecho a co\_ brar una comisión adicional por comprometerse a respon\_ sabilizarse por el cumplimiento total o parcial de las obligaciones contraídas con las personas con quienes -- contrató, siempre y cuando exista la cláusula de garan\_ tía, aunque esta cláusula no está estipulada en el Dere\_ cho Mexicano ya que si bien no la acepta tampoco la pro\_ hibe, por lo que se estima una cláusula totalmente líci\_ ta.

Lo que si está prohibido en el Derecho Mercantil\_ Mexicano, es la autoentrada en virtud de que el comisio\_ nista no debe vender de sus propios bienes al comitente lo que éste le haya encargado comprar, y de no comprar\_ para beneficio del comisionista mismo lo que su comiten\_

te le haya encargado vender, por lo que el negocio de ejecución deberá ser consumado con los terceros. También el comisionista tiene derecho a una comisión de transporte, la cual consiste en que el comisionista se obliga a contratar el transporte de mercancías por cuenta del comitente, el cual a su vez, tiene la obligación de dar al comisionista el pago de su comisión, así como todos los desembolsos que su ejecución le haya ocasionado, siendo no necesario para el pago de la comisión que el transporte se haya cumplido bastando únicamente la entrega de las mercancías.

C A P I T U L O I V

DIFERENCIAS ESPECIFICAS ENTRE CONTRATO  
DE TRABAJO Y LA COMISION MERCANTIL.

#### 4.1 EL ELEMENTO SUBORDINACION COMO DIFERENCIA ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y COMISION MERCANTIL

La subordinación como lo comentamos en uno de los capítulos anteriores, viene a ser un elemento de vital importancia que sirve para diferenciarse de otros contratos o figuras jurídicas como es el caso del contrato de Comisión Mercantil, por lo que manifestaremos algunas diferencias específicas existentes entre ambos contratos, primeramente en el Contrato de Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador que se obliga a prestar a otra persona un servicio personal mediante el pago de un salario, quedará a disposición de su patrón, para que éste en forma subordinada y permanente mande y dirija la actividad encomendada a dicho trabajador en el desempeño de sus labores, lo que no sucede en el caso de contrato de comisión, toda vez de que aún cuando se manifieste en el artículo 286 del Código de Comercio, que el comisionista durante el desempeño del encargo se sujetará a las instrucciones recibidas del comitente y que en ningún caso podrá proceder contra disposición expresa del mismo, por la razón de que también el artículo 283 del mismo Código, da la facultad al comisionista de desempeñar la comisión, tratando en su propio nombre

o en el de su comitente, ya que si el comisionista obra en nombre propio se obligará directamente con las personas con quienes contrató sin tener que hacer mención de la persona del comitente, por lo que creemos que al actuar el comisionista de esta manera no existe subordinación alguna.

Consideramos que de alguna manera los dos artículos antes citados del Código de Comercio, se contradicen, y se presta todavía a más confusión, lo establecido en el artículo 287 que señala que en lo no previsto expresamente por el comitente deberá el comisionista --consultarle, siempre que lo permita la naturaleza del --negocio. Si no fuere posible la consulta o estuviere el comisionista autorizado para obrar a su arbitrio, hará lo que la prudencia dicte, cuidando del negocio como --propio.

Otra diferencia específica en cuanto a la subordinación que se establece entre un trabajador y un comisionista, es que el trabajador, haciendo mención nuevamente a lo establecido en el arítuclo 20 de la Ley Federal --del Trabajo, deberá el trabajador prestar el servicio --al patrón personalmente y en forma subordinada, lo cual significa que no podrá en ningún momento hacerse sustituir por otra persona, para que continúe desempeñando --



la labor encomendada, ahora bien, en el artículo 280 del Código de Comercio, establece en su primer párrafo que - el comisionista deberá desempeñar por sí los encargos -- que recibe, ya que no podrá delegarlos sin estar autorizado para ello, por lo que en su segundo párrafo quita - toda posibilidad de que exista subordinación entre comisionista y comitente, toda vez de que se expresa que el comisionista bajo su responsabilidad podrá emplear en el desempeño de su comisión, dependientes en operaciones su balternas que, según costumbre, se confien a éstos, lo - que nos da a entender que la relación podrá establecerse entre comisionista y los terceros, y no únicamente con - su comitente, es decir, que el contrato que concluya y - las acciones derivadas del mismo, producirán sus efectos entre el comisionista y las personas con quienes contrata en tanto que en el contrato de trabajo, la relación - y los efectos de la conclusión del contrato se crea únicamente entre el trabajador y el patrón.

Por otra parte, queremos hacer mención de que - - en los artículos del Código de Comercio no se establece en forma precisa de cuándo, dónde y a qué hora, el comi sionista deberá realizar el contrato de comisión, es -- claro que éste es libre de realizar las ventas de sus -

productos a la hora y en el lugar más conveniente a su elección en forma esporádica, realizando determinados actos de comercio, al cual únicamente se le darán instrucciones en forma general para la realización de sus operaciones, retribuyendo sus comisiones dependiendo de los porcentajes de las ventas realizadas, lo que no se presenta con un trabajador que se contrata bajo las condiciones y estipulaciones contenidas en un contrato de trabajo, el cual tendrá que prestar sus servicios durante determinado número de horas diarias, ya sea en una jornada diurna de ocho horas, nocturna siete horas y mixta -- siete horas y media, además la persona que preste los -- servicios, como verdadero trabajador tendrá la obligación en forma subordinada de presentarse a la empresa o establecimiento para el chequeo de su tarjeta a efecto de controlar sus asistencias e inasistencias para realizar el conteo y la retribución de su salario, el cual deberá presentarse todos los días al comenzar o al terminar la jornada de la labor estipulada señalándose asimismo el lugar determinado de trabajo, dotándosele del material necesario que deba utilizar en la ejecución del trabajo encomendado.

Otra diferencia específica existente entre ambos contratos es, en el contrato de comisión se establece entre comitente y comisionista una relación esporádica, -

ocasional, instantánea y no duradera, por lo que ejecutado el acto o negocio se extingue el contrato, en cambioen el contrato de trabajo, la situación que se crea entre el patrón y trabajador, es duradera y permanente, ya que aún cuando las partes alcancen los beneficios obtenidos en el contrato la relación no termina sino que continúa la labor desempeñada por el trabajador en beneficiodel patrón en forma subordinada. A este respecto FELIPE DE J. TENA, establece "La comisión mercantil como ya ha sido establecido por la Suprema Corte de Justicia, en diversas ejecutorias tiene marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquélla se manifiesta por un acto o una serie de actos que sólo accidentalmente impone dependencia entre comisionista y comitentey que dura sólo el término necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo, como ocurre en el caso, esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por el tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato".<sup>(21)</sup> Para finalizar consideramos que la subordinación es la que más encuadra dentro de las diferencias específicas de los contratos por su importante aspecto que nos permite en determinado momento establecer las disi

---

(21) DE J. TENA, Felipe. -Derecho Mercantil Mexicano. Editorial Porrúa, S.A., México, 1984. Undécima Edición. - Págs.

ferencias existentes entre ambos contratos.

#### 4.2 ESTABILIDAD EN EL TRABAJO COMO DIFERENCIA ENTRE CONTRATO DE TRABAJO Y COMISION MERCANTIL

La estabilidad en el Derecho Laboral siempre ha constituído un factor determinante en la relación establecida entre patrón y el trabajador, creando así, para las partes, una relación permanente y duradera, por lo que su conclusión, dependerá únicamente de la voluntad del trabajador, claro está, siempre y cuando el trabajador no incurra en ninguna de las quince causas de rescisión de la relación de trabajo establecida en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, que es por lo que el trabajador podrá perder su única fuente de trabajo. Ahora bien dentro de la estabilidad en el Derecho Laboral, el trabajador siempre tendrá mayor preferencia sobre el patrón evitando que la Ley dé a éste último, la facultad de que pueda separar al trabajador de su empleo, dando por terminado el contrato, sin causa justificada y sin responsabilidad para el mismo, por lo que al obrar de esta manera el trabajador tendrá derecho a que se le reinstale nuevamente en su trabajo, quedando obligado el patrón a cumplir con el contrato de trabajo y a pagar los salarios vencidos correspondientes en el caso de que se compruebe

que el despido es injusto, o en caso contrario, establecido así en el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, tendrá también obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando éste lo solicite ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. De igual manera se da este derecho preferencial al trabajador en el artículo 123 Constitucional fracción XXII que dice: "El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario".

Ahora bien, en cuanto a las diferencias existentes entre el contrato de trabajo y la comisión mercantil con relación a la estabilidad consideramos que dentro del Derecho Laboral como lo repetimos anteriormente debe entenderse que el trabajador que presta sus servicios bajo las estipulaciones contenidas en un contrato deberá siempre procurar su permanencia y estabilidad en forma definitiva en su empleo, ya que la finalidad que tiene el Derecho del Trabajo es la de brindar al trabajador la seguridad y protección de este mismo y la de su familia tanto en el presente como en el futuro. Por

otra parte, en el contrato de comisión, no existe ninguna estabilidad entre el comisionista y el comitente, ya que en el artículo 275 del Código de Comercio, se establece que es libre el comisionista para aceptar o no el encargo que se le hace por el comitente; pero en caso de rehusarlo, le avisará así inmediatamente, o por el correo más próximo el día en que recibió la comisión, si el comitente no residiere en el mismo lugar. Además también - el artículo 307 del mismo Código dice, que quedando siempre obligado a las resultas de las gestiones ya practicadas, el comitente podrá en cualquier tiempo revocar la comisión conferida al comisionista por lo que consideramos a este respecto que el comisionista no encuentra estabilidad alguna, y todavía hace más inexistente de que exista estabilidad alguna para el comisionista lo establecido en el artículo 289 del Código de Comercio que -- establece "Las operaciones hechas por el comisionista -- con violación o con exceso del encargo recibido, además de la indemnización a favor del comitente de daños y perjuicios, quedará a opción de éste ratificarlas o dejarlas a cargo del comisionista", esta situación nos da a entender que el comitente puede dar por terminado el negocio en el momento que a él le convenga quedando el comisionista sin protección alguna, es decir, en el contra

to de comisión no se da al comisionista una estabilidad propia sino que únicamente se procura que éste quede indemne de los perjuicios que la comisión pueda causarle, por ejemplo, en el caso de la provisión de fondos establecida en el artículo 281 del Código de Comercio en -- donde se da la obligación al comitente de poner a disposición del comisionista la suma necesaria para el desempeño de la comisión, siempre y cuando ésta exija la provisión de fondos por lo que el comisionista queda des--protegido sin encontrar estabilidad en la gestión encomendada toda vez de que la ley no le concede a éste la facultad o la acción para reclamar del comitente la provisión de fondos, ya que en el artículo 307 del mismo - Código se da la facultad al comitente de revocar libre--mente y en cualquier tiempo la comisión conferida al comisionista.

En cuanto a lo relacionado en el artículo 275 del mismo Código, consideramos que nadie está obligado a -- contestar a las propuestas de contrato, y en este sentido el silencio de una persona que recibe una oferta nodebe tener como consecuencia ninguna responsabilidad, en este caso que sería para el comisionista toda vez que - creemos que este principio atenta contra la dignidad de la persona y con lo establecido en el artículo 5° Cons-

titucional, por lo que consideramos que el hecho de que estas situaciones planteadas entre comitente y comisionista obedecen a que las relaciones entre ambos son en forma esporádica, manifestadas por una serie de actos - que sólo accidentalmente crean dependencia, creando entre las partes una relación instantánea y no duradera - como se ha venido repitiendo frecuentemente, por lo que concluimos que el comisionista siempre estará condicionado a su comitente el cual podrá en cualquier momento revocar la comisión propuesta al comisionista.

#### 4.3 LUGAR Y TIEMPO DE LA ACTIVIDAD DE TRABAJO COMO DIFERENCIA ENTRE EL TRABAJADOR Y EL COMISIONISTA

Es importante destacar como elementos de diferencia el lugar y el tiempo donde el trabajador y el comisionista desarrollan la actividad de trabajo, ya que en ambos casos es completamente diferente, por lo que corresponde al trabajador, éste al celebrar un contrato de trabajo, se observará que además de prestar el servicio personalmente y en forma subordinada establecido -- así en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, deberá realizar la prestación del servicio en el lugar de terminado donde le asigne el patrón, debiéndole señalar los destinos en donde deba prestar los servicios así co



mo la estipulación del pago de su salario, por lo que el trabajador tendrá la obligación de presentarse al lugar donde desarrolle su actividad, ya sea al comienzo o al término de la labor encomendada por lo menos durante seis días a la semana, ésto es dependiendo del contrato a celebrar, pudiendo ser un Contrato Individual de Trabajo o un Contrato Colectivo de Trabajo, ya que en este último se dan prestaciones mayores a las establecidas por la ley.

En lo que se refiere al tiempo, éste deberá ser fijado por las partes y que de acuerdo a lo establecido en el artículo 61 de la Ley Federal del Trabajo, se establece que la duración máxima de la jornada será ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta, por lo que el trabajador deberá quedar a disposición del patrón en la prestación del servicio. Por otro lado en lo referente al lugar en donde el comisionista desarrolla la gestión encomendada para actuar ya sea en nombre propio, o en nombre de su comitente y aún cuando el Código de Comercio no lo manifiesta en ninguno de sus artículos comprendidos, el comisionista realiza la comisión de acuerdo a la práctica en la plaza donde más le convenga, siempre y cuando realice los actos de comercio encargados ya que por lo general, los realiza en la pla-

za o país distinto de la residencia del comitente, sirviendo el comisionista como medio de enlace entre los comerciantes, pudiendo ser éstos nacionales o extranjeros, debido a que en muchas ocasiones las grandes empresas, constituyen sus representantes fuera de los límites del territorio nacional. Así el artículo 275 del Código de Comercio, establece que es libre el comisionista para aceptar o no el encargo que se le hace por el comitente, y en caso de rehusarlo, lo avisará así inmediatamente, o por el correo más próximo al día en que recibió la comisión, sí el comitente no residiere en el mismo lugar. Con lo anteriormente expresado en el artículo entendemos que la actividad del comisionista deberá ser realizada en donde considere más favorable pudiendo encontrarse éste en país distinto al del comitente por lo que consideramos que el desarrollo de la actividad del comisionista es cambiante y no estable en lugar determinado como la de un trabajador.

Ahora por lo que se refiere al tiempo y aún cuando también no está manifestado en los artículos del Código de Comercio el término para la realización del contrato, el comisionista también es libre de llevar a cabo el encargo a la hora y en el momento en que él estime conveniente sin tener que presentarse a determinada

hora para efecto de llevar a cabo la gestión encomendada. En conclusión creemos que aún cuando las diferencias de lugar y tiempo de la actividad desarrollada establecidas en ambos contratos son contadas y completamente diferentes se estiman básicas y precisas para la distinción entre un trabajador y un comisionista.

#### 4.4 EL SALARIO COMO ELEMENTO DE DIFERENCIA ENTRE TRABAJADOR Y COMISIONISTA

Algunos autores consideran que la forma de pago -- del salario no debe servir como criterio de distinción -- para diferenciar al Contrato de Trabajo de los que no lo son, como sería el caso del Contrato de Comisión Mercantil, a este respecto consideramos que sí es factible por lo que creemos necesario hacer esta distinción, ya que -- si bien es cierto de que un patrón podrá pactar con su -- trabajador que su salario irá en porción de las ventas -- que realice según el porcentaje convenido además que -- siempre y cuando se le garantice, cuando menos el pago -- del salario mínimo, en el Contrato de Comisión primera-- mente no se le garantiza al comisionista el pago de un -- salario mínimo, por lo que consideramos como una marcada diferencia el hecho de que entre el comisionista y el comitente se pacta el precio en el contrato que será un --

tanto por ciento sobre el precio de venta de las mercancías realizadas, pero he aquí la diferencia con la condición que el pago de la remuneración hecha al comisionista dependerá de la ejecución de la comisión, es decir, esta se entenderá cumplida no sólo por la conclusión -- del contrato, sino por la consumación efectiva del mismo, para que sus comisiones queden garantizadas. Aunque anteriormente habíamos hecho mención de esta situación es importante resaltar esta cuestión para entender que sí existe diferencia en cuanto a la forma del pago del salario entre un trabajador y un comisionista.

Por otro lado al pactar en el Contrato de Trabajo ambas partes respecto de la forma de pago del salario este se hará de acuerdo a lo establecido en los artículos 108 y 109 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se efectuará en el lugar donde los trabajadores -- presten sus servicios, en día laborable fijado por convenio entre trabajador y patrón, y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación, lo que no sucede con el comisionista ya que aparte de que su retribución se estipula en el contrato podrá recibir sus comisiones en el lugar donde le asigne el comitente pudiendo estar éste en territorio nacional o extranjero, o tomarlas por su propia cuenta y que por lo regular po

drá obtener su retribución a los ocho, quince o treinta días o más, dependiendo de la consumación efectiva del negocio encargado sujetándose así a lo establecido en el artículo 298 del Código de Comercio que dice "Estará obligado el comisionista a rendir con relación a sus libros, después de ejecutada la comisión, una cuenta completa y justificada de su cumplimiento, y a entregar al comitente el saldo de lo recibido. En caso de morosidad abonará intereses.

Otra diferencia específica con relación al salario es de que el comisionista además de que para garantizar el pago de la retribución es necesario deba hacer efectiva la consumación y tramitación de la comisión tendrá que sujetarse a lo establecido en el artículo 292 del Código de Comercio que dice que "Serán de cuenta del comisionista el quebranto o extravío del numerario que tenga en su poder por razón de la comisión, y de cargo del comitente, siempre que al devolver los fondos sobrantes el comisionista observase las instrucciones de aquél respecto a la devolución. Asimismo se establece en el artículo 305 que "El comitente está obligado a satisfacer al contado al comisionista, mediante cuenta justificada, el importe de todos sus gastos y desembolsos, con el interés comercial desde el --

día en que los hubiere hecho siempre y cuando el comisio-  
nista cumpla con lo establecido en el artículo 303 del -  
mismo Código, ya que si éste no verificare oportunamente\_  
la cobranza de los créditos, o no usare de los medios le-  
gales para conseguir el pago, será responsable de los --  
perjuicios que causaren su omisión o tardanza. Lo que no  
sucede en el caso de un trabajador el cual siempre estará  
garantizado en el pago de su salario ya sea que se cum--  
pla o no el objetivo de la contratación, siendo fijado -  
por unidad de tiempo, por unidad de obra por comisión, a  
precio alzado o de cualquier otra manera y que nunca po-  
drá ser menor al fijado como mínimo a lo establecido en  
la Ley.

C A P I T U L O   V

CRITERIOS JURISPRUDENCIALES DE LA SUPREMA  
CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

TRABAJO, CONTRATO DE SUS DIFERENCIAS  
CON LA COMISION MERCANTIL

La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquélla se manifiesta por un acto o una serie de actos, que solo accidentalmente crean dependencia entre comisionista 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, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato, siendo la característica esencial de éste último contrato la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente, ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo.

Quinta Epoca:

Tomo XVII, Pág. 1191. Sánchez Severiano.

Tomo XXXII, Pag. 600. Ceballos Cayetano.

Tomo XXXIII, Pág. 501. Cía. Mexicana Molinera de Nixtamal, S.A.

Tomo XLIII, Pág. 1914. Veana Jesús.

Tomo LI, Pág. 3071. Monsalve Ricardo.



AGENTE DE COMERCIO Y DE SEGUROS  
RELACION LABORAL

Por disposición del artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, los agentes de comercio y seguros son trabajadores de la empresa a la que prestan sus servicios, con las excepciones a que el propio artículo se refiere: - que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas, de tal manera que, si se niega la relación laboral cuestionándose que el agente no es trabajador, la defensa sólo será válida si se demuestran la o las excepciones a que el propio artículo se refiere.

Séptima Epoca, Quinta Parte;

Vol.63, Pág. 14. A. D. 3225/73. Oscar Diaz Murrue-  
ta Martínez.

Unanimidad de 4 votos.

Vol.74, Pág. 13. A. D. 3510/74. Banco Capitalizador  
e Inmobiliario de Monterrey, S. A. 5 votos.

Vol. Pág 13. A. D. 5128/73. Daniel Herrera Martín.

Unanimidad de 4 votos

Vols.139-144, Pág. 10. A. D. 1399/80. La Latinoame-  
ricana, Seguros, S. A. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 139-144, Pág. 10. A.D. 6882/79. Luis Platas -  
Sagardi. Unanimidad de 4 votos.

Vols. 163/168, Pág. 9. A. D. 708/82. Seguros Banco-  
mer, S.A. Unanimidad de 4 votos.

#### EMPLEADOS A COMISION

Empleados a Comisión. Cuando son trabajadores. Cuando en el contrato celebrado por una empresa mercantil y uno de sus empleados, se establece, como base para la remuneración, un tanto por ciento determinado, sobre las operaciones que ese empleado realice, y se estatuye que la persona debe emplear todo su tiempo en atender los intereses del patrono con quien contrata y se le prohíben otra clase de actividades, es incuestionable que el contrato reviste las características de un verdadero contrato de trabajo, máxime si al mismo se le da una duración o plazo fijo.

Jurisprudencia: Apéndice 1975, 5a. Parte, 4a. Sala, Tesis 80, p. 88. Como conclusión a lo establecido por los criterios Jurisprudenciales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación antes mencionados únicamente queremos resumir que para que el comisionista en el desempeño de sus actividades tenga el carácter de trabajador deberá;

- 1.- Estar bajo la subordinación de su patrono. Ocupándose únicamente en forma exclusiva de los asuntos de este en todo tiempo.
- 2.- Deberá ejecutar personalmente el trabajo.
- 3.- No deberá intervenir en operaciones aisladas, sino que estas deberan ser continuas y permanentes. Y
- 4.- No deberá realizar otra clase de actividades, sino las exclusivas en forma subordinada dirigidas por el patrono.

Aun cuando las siguientes tesis no han formado jurisprudencia, estimamos conveniente su transcripción por lo trascendentes que resultan.

## 5.1 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La asignación y distribución del trabajo es facultad exclusiva del patrón, por ser la dirección patronal en la prestación del servicio una de las condiciones de existencia del contrato de trabajo.

Amparo directo 9171/1967 Josefina López Jiménez y Otra cotubre 10 de 1969 Unanimidad 4 votos. Ponente: 4a. SALA.- Informe 1969, Pág. 54.

De lo anteriormente establecido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, queremos agregar únicamente, que siendo una de las condiciones de existencia del Contrato de Trabajo la asignación y distribución de la actividad de trabajo por parte del patrón, no debemos entender con esto que el trabajador pierde su iniciativa o su libertad por desarrollar una actividad totalmente dirigida, como anteriormente se había mencionado ya que ambas partes al estar de acuerdo en la celebración se someten a las normas de derecho en donde el poder del patrón se ha limitado y valorando la persona del trabajador, debiendo ambos alcanzar el objetivo del Derecho del Trabajo en una relación jurídico-laboral y con la condición de haber sido establecido con anterioridad en la Ley y en el Contrato.

## ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Conforme al artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, contrato individual de trabajo es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida. Así pues, la disposición legal citada permite colegir que los elementos básicos de todo contrato de trabajo, son las prestaciones del servicio y la dirección, dependencia y subordinación que tiene quien lo presta, respecto de quién lo recibe.

Amparo directo 5360/66. José Ayala Mondragón.

Abril 12 de 1967.

Unanimidad 4 votos.

Ponente: Mtro. Alfonso Guzmán Neyra.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CXVIII, Quinta Parte, Pág. 13. <sup>(22)</sup>

Con respecto a lo anterior de la definición que da la Ley Federal del Trabajo en su artículo 17 de 1931, la cual hacía mención de los elementos básicos del contrato refiriéndose únicamente a la dirección y a la dependencia

---

(22) JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1966-1970.- Actualización II Laboral Sustentada por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. - Ediciones Mayo.

por lo que en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 quedó establecido que contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación es aquél por virtud del cual una persona se obliga a -- prestar un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. De manera es que la diferencia existente entre una y otra Ley es notable, por lo que consideramos que el trabajo protegido por la Ley es únicamente el subordinado, en virtud de que la dirección y la dependencia son términos considerados como sinónimos -- por significar subordinación del trabajador al patrón -- en una relación laboral.

#### CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA

Cuando un trabajador demanda prestaciones que hace derivar del Contrato de Trabajo y el demandado niega la existencia de la relación laboral, corresponde al reclamante probar esa relación, por ser uno de los elementos constitutivos de su acción; pero basta que acredite que trabajaba en el taller del demandado, para que se establezca la presunción de que desarrollaba las labores en beneficio de éste y, por lo mismo, que existía relación de trabajo entre las partes, correspondiendo -- en este caso al demandado destruir la presunción median

te prueba directa y fehaciente.

Amparo directo 462/60. Otilio Vergara Franco.

Octubre 20 de 1960.

Unanimidad 5 votos.

Ponente: Mtro. Gilberto Valenzuela.

Precedente de la tesis 477, Pág. 250 de este Volumen ACTUALIZACION II LABORAL, 1968.

4a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen XL, Quinta Parte, Pág. 13.

A pesar de que el trabajador tiene que demostrar\_ que trabajaba en el taller del demandado para hacerse - acreedor a las prestaciones que derivan del contrato de trabajo, consideramos necesario que además de esta prueba tiene que demostrar que trabajaba durante determinado número de horas diarias, así como presentarse al lugar donde presta sus servicios ya sea al empezar o al - terminar la jornada, y sobre todo que existía el elemento de la subordinación entre las partes en la relación\_de trabajo considerando a éste último, como el elemento esencial que caracteriza a toda relación laboral de otros contratos de naturaleza diferente como es el caso de la Comisión Mercantil.

CONTRATO DE TRABAJO. EL TRABAJADOR DEMUESTRA  
SU EXISTENCIA CUANDO RECONOCE HABER CELEBRADO  
UNO DE NATURALEZA DIFERENTE

Cuando el trabajador alega que, a pesar de que ce  
lebró con determinada persona un contrato de Comisión -  
Mercantil, estaba sujeto a su dirección y dependencia, -  
debió demostrar tales extremos que caracterizan a toda\_  
relación laboral; sin embargo, como ninguna prueba rin-  
dió en autos con la que se demuestra tan siquiera pre--  
suntivamente, la existencia de Contrato de Trabajo, el  
laudo reclamado que absuelve a la Empresa demandada de  
las prestaciones relativas al despido injustificado que  
aduce el trabajador, no es violatorio de garantías y de  
ben negársele el amparo.

Amparo directo 5558/67. Roberto Mora Rocha.

Enero 24 de 1968.

Unanimidad 5 votos.

Ponente: Mtro. Alfonso Guzmán Neyra.

4a. SALA.- Informe 1968, Pág. 27. (23)

Con relación a esto último, nuevamente se mencio-  
na los elementos de la dirección y dependencia que eran

---

(23) TELLEZ ULLOA, Marco Antonio.-Jurisprudencia Mercan-  
til Mejicana.-Tomo I. Primera Edición, 1983. Hermosi-  
llo, Son., Págs. 101 a 110.



términos señalados en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 por lo que consideramos que más que demostrar el trabajador la dirección y dependencia, es necesario como repetimos anteriormente, demostrar el elemento de la subordinación como elemento esencial que se caracteriza de toda relación laboral.

## 5.2 COMISION MERCANTIL Y CONTRATO DE TRABAJO

La Comisión Mercantil de acuerdo con la definición legal que se infiere en el artículo 273 del Código de Comercio, es el mandato aplicado a actos concretos de comercio; de este concepto pueden obtenerse las siguientes características esenciales: a) Que el cumplimiento del contrato se manifiesta por un acto o una serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre el comitente y el comisionista; b) Que su duración está limitada al tiempo necesario para la ejecución de esos actos; y c) Que los actos realizados por el comisionista deben ser precisamente actos de comercio. Por su parte, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo anterior a la vigente, define al Contrato Individual de Trabajo como aquél, por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución con-

venida, de lo cual se deducen como características individualmente de este tipo de contratos: a) la prestación de un servicio personal; b) el pago de una contraprestación o remuneración por ese servicio y c) que el servicio se preste bajo la dirección y dependencia del patrón, es decir, que exista subordinación del trabajador a aquél, elemento éste último que la Doctrina ha precisado como la facultad del patrón para usar de la fuerza de trabajo al obrero como mejor convenga a los fines de la empresa. De lo hasta aquí dicho, puede destacarse que entre el contrato de Comisión Mercantil y el de Trabajo, no hay una sola semejanza, toda vez que tiene notas - que concurren en uno y otro, ya que en ambos hay la prestación de un servicio o la realización de un trabajo que debe ser remunerado -salvo pacto en contrario, en el caso de comisión, atento lo dispuesto por el artículo 304 del Código Mercantil- y realizado conforme a las instrucciones del patrón y del comitente, respectivamente, según se infiere de los artículos 17, 113 (fracciones I y 122 fracción XI, de la citada Ley Laboral y 286 del mencionado Código Mercantil). A diferencia del Contrato de Comisión, en el que el comisionista sólo realiza actos concretos de comercio y tiene una duración limitada al tiempo necesario para su ejecución, el trabajador

debe realizar el servicio contratado -que accidentalmente pudiera traducirse en la ejecución de actos de comercio- bajo la dirección y dependencia del patrón siendo la relación entre las partes de contrato de trabajo -- permanente por regla general, es decir, su duración normalmente es indefinida.

Amparo directo DA-543/1974. Manuel Garmendia Iras trosa, julio 25 de 1975.

Unanimidad de votos.

Ponente: Magistrado Felipe López Contreras. Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito.

Tribunales Colegiados Boletín No. 19 al Semanario Judicial de la Federación. (24)

#### COMISION MERCANTIL CARACTERISTICAS Y DIFERENCIAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO

El hecho de que el comisionista se haya obligado con el comitente para venderle determinados productos, no quiere decir que se trate de una prestación de servicios, sino simplemente que se está cumpliendo con el ob

---

(24) JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES 1966-1970. Actualización II Laboral Sustentada por la 4a. Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Ediciones Mayo.

jeto de contrato de comisión de acuerdo con el artículo 273 del Código Mercantil, o sea, la venta de productos a nombre propio del comisionista; y, no existe la dirección y dependencia en los términos del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, entre comitente y comisionista, cuando se acredita en el contrato que el comisionista desempeña su comisión a su nombre, las acciones y obligaciones que se ejercitan o se exigen, entre éste y las personas con quienes contrate, regirán entre él y dichas personas, sin ninguna obligación o responsabilidad para el comitente, y en lo relativo a la retribución, se parte entre comitente y comisionista que éste último, recibe una comisión determinada en un porcentaje o una cantidad concreta sobre precio de la operación.

Revisión Fiscal 569/1965 Compañía Comercial

Cimaco, S.A., Marzo 29 de 1968.

Unanimidad 4 votos.

Ponente: Mtro. Octavio Mendóza González.

2a. SALA.- Sexta Epoca, Volumen CXXIX, Tercera Parte, Pág. 14.

### 5.3 COMISIONISTA Y NO TRABAJADOR

La Legislación y las Doctrinas extranjeras se encaminan con toda certeza hacia la tesis de que los agentes de comercio pueden ser sujetos del derecho de trabajo. La categoría jurídica agentes de comercio no es incompatible con la idea de relación de trabajo. El Derecho del Trabajo nació para el trabajador industrial y lentamente se fue extendiendo a otras actividades; el Derecho contemporáneo se ha dado cuenta de que los agentes de comercio pueden ser sujetos de relaciones laborales y cuando las labores de esas personas se desarrollan en relación de subordinación tienen el carácter de trabajadores. Esto es, los auxiliares de los comerciantes pueden o no ser trabajadores, lo cual depende de las condiciones en que presten los servicios; pueden existir y los hay agentes de ventas autónomos o agentes de seguros independientes, pero cuando el agente de ventas o de seguros ejerce su profesión de manera exclusiva y constante, en favor de uno o más patrones y está sujeto a una remuneración a comisión, previamente determinada y está obligado a regir las instrucciones que se le rigen, la relación jurídica es de trabajo.

Nuestro Código de Comercio reglamenta tres tipos de prestaciones de servicios, la comisión, los factores y los dependientes. Conviene dejar establecido que no existe oposición entre carácter de mandatario y el de trabajador, así como también no existe incompatibilidad entre la función mercantil y el Derecho del Trabajo. El Derecho del Trabajo crea una relación entre patrón y trabajador; el Derecho Mercantil entre el patrón y los terceros; una persona puede ser sujeto de contrato de trabajo y estar destinada su actividad a la ejecución de actos de comercio en nombre y por cuenta de su patrón los actos de comercio que ejecute el trabajador crean relaciones entre los terceros y el patrono del trabajador, el Derecho del Trabajo forma la relación entre el patrono y el trabajador con ausencia de los terceros.

Los comisionistas son personas que ofrecen sus servicios al público y en este aspecto son trabajadores libres en posición semejante a la de los profesionistas liberales, los comisionistas como profesionistas liberales, no son trabajadores pero como éstos, pueden también llegar a serlo. Las ejecutorias pronunciadas por la 4a. Sala han contemplado diversos casos de agentes de comercio vendedores de máquinas de coser, agentes de

seguros, agentes de publicaciones, agentes viajeros, etc. y puede concluirse que de acuerdo a la Jurisprudencia de la Corte, los agentes de comercio son trabajadores. El contrato de los agentes de comercio tiene modalidades especiales. Si consideramos su origen constituye una actividad libre; esta encargado de procurar o concluir negocios para una empresa sin la obligación de proporcionar un número determinado de ellos, su remuneración dependerá del volumen de negocios que proponga; no está sujeto a horarios de trabajo y puede trabajar para distintas empresas. Por otra parte, los agentes de comercio se han convertido en elementos indispensables para la venta de los productos de la empresa. El Derecho del Trabajo es el derecho comun para las prestaciones de servicios, sus normas alcanzan a proteger a los agentes de comercio que no tienen agencia establecida, ni son empresarios, ni cuentan con capital alguno. En otras palabras, el agente de comercio es trabajador y se encuentra protegido por la Ley Federal del Trabajo, si se da el elemento esencial de la relación de trabajo; subordinación (dirección y dependencia) a otra persona o a una empresa.

Competencia 148/1962, entre la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México,

D.F., y el Juez Noveno de lo Civil de la misma Ciudad, para conocer el juicio entablado por - Alfonso Arteaga Ugalde en contra de la negociación "América Compañía General de Seguros", S.A. fallada el 21 de septiembre de 1965. Por mayoría de 15 votos. Relator el Ministro Yañez Ruíz. Pleno.- Informe 1965. Pág. 154.



## CONCLUSIONES

1.- Es necesario destacar la importancia que ha tenido el contrato de trabajo en toda relación jurídica para la prestación de los servicios entre un trabajador y un patrón, y aunque -- nuestra Ley Federal del Trabajo señala primeramente en su --- Artículo 20 la definición de la Ley del Trabajo, y posterior- mente la de Contrato Individual de Trabajo, consideramos no - necesario establecer diferencia alguna entre uno y otro con- trato, por lo que ambas figuras jurídicas se inclinan por el mismo fin perseguido por el Derecho del Trabajo a favor de la clase trabajadora como es la protección y seguridad del tra- bajador y la de su familia así como el respecto a su dignidad como ser humano.

2.- En la Comisión Mercantil, se plantea la problemática en- tre algunos autores del Derecho Mercantil con respecto a que si el mandato y la comisión son cosas distintas en razón del carácter representativo del mandato mercantil y no represen- tativo de la comisión por lo que creemos que entre estas dos figuras jurídicas, no hay diferencia alguna toda vez que tan- to el mandatario como el comisionista pueden actuar ya sea - en nombre propio y en nombre ajeno.

3.- Dentro de las características establecidas en el con---- trato de trabajo consideramos como uno de los requisitos fun- damentales el de la subordinación, la cual nace o se produce

del acuerdo inicial de las partes por lo que surgen para patrón y trabajador derechos y obligaciones en donde el primero queda facultado para mandar y dirigir la actividad laboral del trabajador en tanto que el trabajador deberá quedar a disposición del patrón para obedecer y acatar las ordenes previstas en el desarrollo de la labor en comendada, siempre que con anterioridad se haya establecido en la ley y en el contrato a celebrar.

4.- Comisionista Mercantil. Consideramos que dentro de -- las diferentes acepciones que caracterizan a los comisionistas mercantiles estas son personas que ayudan a facilitar la elaboración y distribución de la venta de las -- mercancías, siendo el comisionista la figura intermedia -- entre el productor y el comerciante, además son dueños de su propia empresa de comisiones los cuales realizan operaciones por cuenta ajena y que ofrecen sus servicios al -- público en general, reconociéndoseles el libre ejercicio del comercio por lo que son libres de llevar a cabo la -- comisión en la forma y en el tiempo que crean más conveniente.

5.- En el desempeño de la Comisión Mercantil, el comisionista podrá obrar en nombre propio o a nombre de su comitente frente a los terceros con la diferencia específica

de que si actúa a nombre propio quedará obligado directamente como si el negocio fuese propio. Pero si actúa a nombre del comitente, es decir, por cuenta ajena el comisionista no contraerá obligación propia quedando fuera de toda relación jurídica, y en donde la responsabilidad en la ejecución del negocio será únicamente para el comitente y para el tercero contratante actuando el comisionista como simple mandatario.

6.- En el contrato de trabajo la dependencia existente entre patrón y trabajador es permanente, la duración es indefinida o por tiempo determinado pero independiente del necesario para la realización del acto y aun cuando las partes consigan los beneficios obtenidos en el contrato la relación no termina, sino que continúa la labor desempeñada por el trabajador en beneficio del patrón en forma subordinada.

7.- En el Contrato de Comisión Mercantil, se establece entre el Comitente y el Comisionista una relación esporádica, ocasional, instantánea y no duradera, manifestada por una serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre Comisionista y Comitente y que dura sólo el término necesario por lo que ejecutado el acto o negocio se extingue el contrato.

8.- Uno de los derechos más importantes del trabajador es el que se refiere al pago del salario por los servicios que este proporciona al patrón ya que aún cuando se desprenda de la definición del contrato de trabajo que la única obligación del patrón es la de pagar el salario al trabajador, creemos que el patrón se obliga también a velar por los intereses y la seguridad de sus trabajadores, por lo que consideramos que el trabajador que pone a disposición del patrón sus energías de trabajo, deberá hacerlo, pero no únicamente por el hecho de percibir su salario sino porque se le garantice su estabilidad en el trabajo. Así como su propia seguridad y la de su familia.

9.- Consideramos necesario establecer que si existe diferencia en cuanto a la forma del pago del salario entre un trabajador y un comisionista ya que en el contrato de trabajo el patrón siempre garantizará al trabajador, cuando menos el pago del salario mínimo establecido en la ley o en el contrato a celebrar. Por lo que respecta al contrato de comisión mercantil el comitente y el comisionista establecen que el precio pactado será un porcentaje sobre el precio de la venta de las mercancías colocadas, el cual se hará efectivo no solo por la conclusión del contrato, sino que dependerá de la ejecución y consumación efectiva del acto a realizar.

APENDICE

En la Ley Federal del Trabajo los comisionistas -- no eran considerados como sujetos del Derecho del Trabajo ya que no reunían las características de trabajadores; por lo que no podían afiliarse al Seguro Social. De acuerdo a la definición establecida en el artículo 273 del Código de Comercio, la comisión mercantil es el mandato aplicado a actos concretos de comercio, lo que entraña que sólo se -- llevaba a cabo una operación precisa y concreta, característica distinta a la de un contrato de trabajo, toda vez que para que existiera era necesario la dirección y la dependencia del patrón al trabajador por lo que no podía cobrar vigencia la presunción de la relación de trabajo que -- establecía el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Con relación a la no inscripción de los comisionistas al Seguro Social, se expuso en el acuerdo 168 393 del H. Consejo Técnico en el Acta MLXXXVII del 13 de junio de 1969 y siendo el Secretario General de dicho organismo el Lic. Porfirio Muñoz Ledo se aprobó un dictamen de la Jefatura de los Servicios Jurídicos en los siguientes términos.

1.- La procedencia o no de la afiliación de los comisionistas sólo podrá determinarse mediante el estudio de los casos concretos que presten, a cuyo efecto en las actas de -- inspección deberán hacerse constar las circunstancias espe-

ciales en que los trabajadores presten sus servicios, para poder determinar lo que proceda. A fin de precisar el criterio respectivo se tendrá invariablemente en cuenta lo estipulado en el Código de Comercio en lo referente a la naturaleza y características del contrato de comisión mercantil.

Así mismo los contratos de comisión mercantil tienen caracteres especiales, inconfundibles, y que de la definición contenida en el artículo 273 del Código de Comercio se pueden desprender algunas características importantes que a la vez individualizan y distinguen al contrato de comisión mercantil como son: 1.- Que el cumplimiento del contrato se manifiesta mediante un acto o una serie de actos, que solamente de manera accidental crean dependencia entre el comitente y el comisionista, lo que quiere decir que los contratos de comisión mercantil se celebran para llevar a cabo una operación precisa y determinada, ya que una vez realizada concluye el convenio; 2.- Que la duración está limitada al tiempo que es necesario emplear para la realización de los actos; 3.- Que los actos verificados por el comisionista deben ser precisamente actos de comercio.

Por otra parte el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 definía al contrato individual del trabajo como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio --

personal mediante una retribución convenida, de lo cual se deducen como características individuales de este tipo de contratos:

1.- La prestación de un servicio personal, 2.- El pago de una contraprestación o remuneración por el servicio y 3.- Que el servicio se preste bajo la dirección y dependencia del patrón.

Posteriormente en la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 el carácter de comisionista sufrió un cambio radical ya que la naturaleza laboral de éste, por estar así estipulada en la Ley constituyó una cuestión de derecho que no admitió prueba alguna por lo que el artículo 285 del -- nuevo ordenamiento considero a los comisionistas como trabajadores en todos los casos, excepto cuando no realicen -- personalmente el trabajo o que solamente intervengan en -- operaciones aisladas.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo se tomaron en -- cuenta las razones apuntadas y tan es así que en la iniciativa de dicha Ley enviada por el titular del Poder Ejecutivo Federal de la Cámara de Diputados y en el dictamen res-- pectivo, en la parte relativa a los agentes de comercio y otros semejantes se dijo lo siguiente: "La Jurisprudencia -- de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha reconoci-- do desde hace 30 años que los conceptos de comisión mercantil y agentes de comercio habían sufrido una transforma --

ción fundamental pues si el siglo pasado y en los primeros años de éste, los comisionistas se asimilaban a los llamados profesionales liberales en el curso de los últimos -- años nació una situación nueva consistente en que algunas personas se dedicaban de manera exclusiva o principal sujeta a instrucciones mas o menos precisas, a la venta de -- productos o efectos de comercio por cuenta de algunas empresas por lo que un número de legislaciones extranjeras -- recogió este fenómeno, estableciendo que cuando se reúnan los caracteres de la relación de trabajo, los agentes de -- comercio deben ser considerados como trabajadores.

De esa jurisprudencia se desprendió que las personas que se dedicaban a las operaciones de venta o colocación de artículos de todo género, serían también verdaderos trabajadores siempre que las relaciones entre los comisionistas y -- las empresas fueran permanentes ya que su duración es indefi-- nida o por tiempo determinado.

Por otra parte, consideramos que independientemente de las características de cada uno de los contratos antes -- mencionados y dada la problemática que plantea la situación jurídica de los comisionistas mercantiles ante la Ley Federal del Trabajo es necesario que para poder precisar si un comisionista es realmente un trabajador, debemos tomar en -- cuenta las circunstancias especiales en que estos presten -- sus servicios, así como quedo establecido en el artículo 285



de la Nueva Ley Federal del Trabajo en donde se les da el reconocimiento a los comisionistas como trabajadores, con la salvedad de que no ejecuten personalmente el trabajo o que solamente intervengan en operaciones aisladas.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- ALONSO GARCIA, Manuel.- "Curso de Derecho del Trabajo".- Ediciones Ariel, Madrid, 1977.
- 2.- BRICEÑO RUIZ, Alberto.- "Derecho Individual del Trabajo" Colección de Textos. Gratuitos Universitarios, Editorial Harla.
- 3.- CERVANTES AHUMADA, Raúl.- "Derecho Mercantil". Editorial Herrero, 4a. Ed. Tomo I.
- 4.- CALDERA, Rafael.- "Derecho del Trabajo", Editorial El Ateneo, Buenos Aires, Argentina; 2a. Ed. Tomo I.
- 5.- CABANELLAS, Guillermo.- "Contrato de Trabajo". Ediciones de Palma, Buenos Aires, Tomo I.
- 6.- CODIGO DE COMERCIO MEXICANO
- 7.- DE PINA VARA, Rafael.- "Elementos del Derecho Mercantil Mexicano".- Editorial Porrúa, S.A., Decimotercera Edición.
- 8.- D.J.TENA, Felipe.- "Derecho Mercantil Mexicano". Editorial Porrúa, S.A., México, 1984. Undécima Edición.
- 9.- DE LA CUEVA, Mario.- "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición.
- 10.- DE BUEN, Nesto.- "Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, 1974, Tomo I.
- 11.- GUERRERO, Euquerio.- "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., México, 1974.
- 12.- GOMEZ GOTTSCHALK y BERMUDEZ.- "Curso de Derecho del Trabajo", Cárdenas Editor y Distribuidor; 1a. Ed. Tomo I.
- 13.- GUTIERREZ y GONZALEZ, Ernesto.- "Derecho de las Obligaciones". Editorial Cajiga, Puebla, Pue. México, 1981.
- 14.- GARRIGUEZ, Joaquín.- "Curso de Derecho Mercantil", Editorial Porrúa, S.A., México, 1977, Tomo I y II.
- 15.- HERNAINZ MARQUEZ, Miguel.- "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo", Madrid, 1977, 2a. Ed., Tomo I.
- 16.- JURISPRUDENCIAS Y TESIS SOBRESALIENTES 1966-1970.
- 17.- KROTOSCHIN, Ernesto.- "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Ediciones de Palma, Buenos Aires, 1981, Tomo I.

- 18.- MARROQUIN CALVO, Octavio.- "Derecho Mercantil", Editorial Banca y Comercio; Novena Edición.
- 19.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA
- 20.- PUENTE, Arturo.- "Derecho Mercantil", Editorial Banca y Comercio, Novena Edición.
- 21.- RODRIGUEZ y RODRIGUEZ, Joaquín.- "Derecho Mercantil", Editorial Porrúa, S. A., Tomo I.
- 22.- TELLEZ ULLOA, Marco Antonio.- Jurisprudencia Mercantil Mexicana, Primera Edición, Tomo I, Hermosillo, Son.
- 23.- TRUEBA URBINA, Alberto.- "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, S.A., 2a. Ed., Tomo I.