



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**CONSIDERACIONES SOBRE LA RELACION LABORAL
DE LOS AGENTES DE VENTAS.**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A

JOSE SAMUEL A. GARCIA GUERRERO

MEXICO, D. F.

1974

600



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

A MIS PADRES.

A MI ESPOSA.



EXAMENES
PROFESIONALES

A MIS HERMANOS
ENRIQUE.
ANTONIO.
TERESA.
GUADALUPE.

A MIS HIJOS.
ARTURO
ENRIQUE
ALFREDO
GERARDO.

AL DOCTOR CARLOS MARISCAL GOMEZ
CON AGRADECIMIENTO POR SU COLABORACION
Y DIRECCION EN ESTA TESIS.

A LA FACULTAD DE DERECHO DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTO
NOMA DE MEXICO , MAESTROS =
COMPAÑEROS Y AMIGOS. .

ESTA TESIS FUE ELABORADA EN EL SEMINARIO DE DERECHO
DEL TRABAJO A CARGO DEL DISTINGUIDO DOCTOR ALBERTO TRUE-
BA URBINA.

" CONSIDERACIONES SOBRE LA RELACION DE
LOS AGENTES DE VENTAS "

I.- ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.

- a).-Roma y la Edad Media.
- b).-El derecho Laboral en Europa.
- c).-El Derecho Laboral en México.
- d).-Principales Fuentes del Derecho Laboral.

II.- EL AGENTE DE VENTAS COMO TRABAJADOR.

- a).- El Contrato de trabajo.
- b).-Relación de trabajo.
- c).-El contrato de prestación de servicios profesionales.
- d).-El contrato a comisión.

III.- SALARIO Y COMISION.

- a).- Concerto de salario y comisión.
- b).- Teoría del salario en el derecho Civil.
- c).-Teoría del salario en el derecho Mercantil.
- d).- Interracción del salario.

IV.-EL CONTRATO A COMISION Y EL FRAUDE.

- a).- Los agentes de ventas su concepto.
- b).- Reglamentación del trabajo de los agentes de -
ventas.
- c).-Acciones de los agentes de ventas en cuanto al -
fraude de salarios.
- d).- Disposiciones penales relativas al trabajo.

V.- CONCLUSIONES.

VI.- BIBLIOGRAFIA.

I.-ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.

a).-En roma , como antecedente del derecho en general , tenemos la legislación romana que tuvo su origen con la concurrencia de tres poblaciones : una de laraza latina los ramnenses , que tenían como jefe a Romulo ; la raza sabina , los titienses que tenían como jefe a Titio y por último la raza etrusca , los luceres , que tenían como jefe a Lucuwio. La reunión de estas tres tribus es establecidas en la rivera izquierda del Tiber , bajo la autoridad de un Rey , constituían una ciudad romana , que se organizaba de la siguiente manera:

primero.-La clase de los patricios .

segundo.-La clase de los clientes.

tercero.-La clase de la plebe.

Cada una de las tres tribus primitivas , estaba dividida en tres curias(curia reunión de hombres según algunos autores) , cada curia comprendia cierto número de gentes , pero parece ser que la organización más importante era el Gen , pues cada gen , se componía por varones y sus descendientes que a su vez descendían de un autor común , y a la muerte del jefe de un gen , sus hijos llegaban a hacerse jefe de él , aunque había familias de distintas ramas el gen conserbaba una señal de su origen que ostentaban todos sus miembros.

Cada familia estaba Bajo la tutela de un jefe o paterfamilia , y cada familia de estas componen los gens de

las treinta curias primitivas , que forman las clases de los patricios , los cuales constituyen la nobleza de su raza y solo ellos participan del gobierno del estado y gozan de los privilegios del ciudadano romano , ejercen el sacerdocio y desempeñan el mando militar.

Los clientes crean en su señor o paterfamilias derechos , pues éste les debe socorro y asistencia , debe defenderlos y tratarlos con justicia.

El cliente a su vez , debe abnegación y respeto a su patrono , pues el que violaba éstas disposiciones se le aplicaban severas penas , ya que inclusive , podía ser muerto impunemente.

Los plebeyos , estan independientes de los patronos - son clase inferior y no tienen derecho a participar en el gobierno , ni siquiera a contraer matrimonio lícito con los patricios , pero éstos crecen en número y a la postre crean un serio problema para el estado que durante siglos establece una lucha entre patricios y plebeyos.

La forma de gobierno es la monarquía , pero no es absoluta , pues el Rey , solo es la especie de un jefe donde la soberanía pertenece a los patricios que componen las curias y son los que ejercen el poder en los comicios.

El Rey es elegido vitalicio , por los comicios que le confieren la autoridad suprema , pues es jefe del ejército, magistrado Judicial tanto en lo civil como en lo criminal , alto sacerdote encargado de velar por el cumplimiento de las

ceremonias del culto público y cuando muere el poder provisionalmente es tomado por el senado.

El Senado , compuesto por los paterfamilias , es decir los más viejos de las familias patricias , es posible que en su origen hayan sido cien senadores , aunque éste número aumentó ; el Rey debía consultar al senado sobre cualquier asunto que interesara al estado .

La Comitia Curiata , eran los miembros de treinta curias , patricios y clientes que constituían la forma más antigua de poder legislativo , pues sus decisiones se convertían en leyes , decide sobre la paz y la guerra entre otras cosas.

Estos comicios , se reunían en Roma , sobre una parte del foro llamada Comitium y el Rey solo tenía derecho a convocarles y someterles a votación los proyectos sobre los que había que votar , pero el voto no era por hombre en éste caso era por curia , pero dentro de ésta sí se votaba por cabeza ; dieciseis votos hacían la mayoría , pero la Ley , no era perfecta hasta que la sancionaba el senado.

Servio Tulio establece una nueva división del pueblo , ya no por su origen , sino por su fortuna , de éste modo , los plebeyos fueron llamados a concurrir junto con

los patricios , al pago del impuesto , al servicio militar y al establecimiento de las leyes con el nuevo sistema de comicios por centurias y para ésto divide al pueblo en cuatro tribus urbanas y un número incierto de tribus rústicas que algunos autores aseguran fueron treinta y una, pero ésta división no esta hecha por razas , sino que ya es geográfica y administrativa y cada tribu comprende a los individuos que en ella estan domiciliados , sean patricios o plebeyos.

Después establece el censo , en el que cada jefe de familia debe inscribirse , nombre y edad de su mujer e hijos , así como el importe de su fortuna y con base en ésta divide a los ciudadanos en seis clases , estableciendo además que deberá renovarse cada cinco años y todos debían pagar el impuesto exceptuando a la clase pobre , los que no tenían para pagar el impuesto o sea que no tenían ningún patrimonio.

De esta organización nace una nueva especie de asambleas del pueblo , que ya se convoca por el Rey en forma de centurias en el campo Marte , para la discusión de los asuntos del estado.

Los Comitias Centuriata , son los patricios y plebeyos , o sea el pueblo entero y la unidad de voto es la cen-

turia , pero pasaban primero las de los caballeros , después las de primera clase y si estos votaban en el mismo sentido , ya no se consultaba a los demás , o sea que el poder estaba en la clase acomodada de todos modos.

La Lex Centuriata , es el resultado del acuerdo votado por las centurias , que no tenia validez hasta que era sancionada por el senado (auctoritas patrum) .Estando así seguro el poder de los patricios.

Debido a éstas reformas Servio Tulio obtiene resultados alagadores , pues asegura el reclutamiento de sus filas pues cualquiera puede enlistarse al ejercito aunque cada uno dentro de su categoria ; distribuye la carga del impuesto sobre todos los ciudadanos de acuerdo a su fortuna y aunque pasa mucho tiempo para que la aristocracia se imponga a la nobleza , todos tienen un lugar en las asambleas , en el impuesto , en el ejercito etc.,

Noción del Derecho en Roma ; durante Los primeros siglos el derecho estuvo subordinado a la religión , pero tenia su autonomía , y los romanos le tenian su denominación a cada uno que era : Lex divina Fas ; Lex Humana Jus y esto no era más que un conjunto de reglas fijadas por la autoridad que los ciudadanos estaban obligados a obedecer y aunque tiempo después se confunden ésta confusión no es en la práctica

pues en Roma siempre se cuidó de no confundir el derecho con la moral .

División del Derecho : en Roma el derecho se divide en dos grandes ramas : Derecho público y Derecho Privado.

El derecho Público comprende al gobierno del estado - la organización de las magistraturas y lo que se refiere al culto y al sacerdocio , además de que regula las relaciones de los ciudadanos con los poderes públicos.

El derecho privado , tiene por objeto regular las relaciones entre los particulares y subdivide en : derecho natural (derecho de gentes) y derecho civil. El derecho natural según Cicerón es un conjunto de derechos emanados de la voluntad divina apropiados a la naturaleza del hombre e inmutables , porque son perfectamente apropiados a la idea de lo justo (1)

Ulpiano consideraba que el derecho natural , consiste en leyes que la naturaleza ha impuesto a todos los seres animados de donde resultan los sexos , la procreación y la educación de los hijos , pero solo el hombre tiene deberes y derechos , pues solo él esta dotado de razón y conciencia de la moralidad de sus actos (2).

(1) Petit Eugéne " Tratado Elemental de Derecho Romano "

(2) Obra citada de Petit Eugene.

Los romanos en principio consideraban al derecho civil contrario al derecho de gentes , pues en éste último , tenían participación nacionales y esclavos , aproximándose así al derecho natural , pero tiene el error de no ser justo en algunas cosas y la más notoria es la de permitir la esclavitud , puesto que esto es completamente contradictorio a los principios del derecho natural.

El derecho Civil , en oposición al derecho de gentes , comprende solo las normas para cada estado , separándose así del derecho de gentes y dá así la diferencia de cada legislación ; pues los juristas romanos consideraban por derecho civil la legislación propia para ciudadanos romanos en la cual no puede por ningún motivo participar ningún extranjero.

El derecho Subjetivo , era considerado en Roma como la facultad moral y el poder de hacer , consentir y exigir alguna cosa , es la conciencia inmediata de las leyes , por que todas tienden a garantizar derechos o a concederlos.

De ésta época romana , continúa a la república , a la Ley de las XII Tablas que reglamenta el derecho público y el privado y es considerada por los romanos como la fuente de su derecho , o sea es la Ley por excelencia y todo lo que de ella pueda derivarse , es legal y aunque el derecho

posterior progresa , no hace más que desarrollar lo establecido por las XII tablas , ya que hasta que Justiniano , - ninguna de sus disposiciones ninguna es revocada.

Así bajo el imperio el derecho romano sigue avanzando. Justiniano es el jurista más sobresaliente y su obra una de las más completas ; algunos tratadistas consideran que el derecho del trabajo , no existe en la antigüedad , se empieza a regular a partir de que la prestación del trabajo es libre.

Edad Media , en ésta época la economía se basaba en lo que se llama economía de ciudad , que sustituye a la economía familiar , pues en ésta última el consumo y la producción se desarrollaban en la misma familia; lo que nunca se llegó a perfeccionar , pues hay productos que la familia no puede elaborar , algunas veces por falta de habilidad y otras por falta de materia prima. Es entonces cuando nace el pequeño comercio , que es practicado por miembros extraños a esa comunidad y a medida que se iban formando las ciudades se va modificando el régimen de vida de la comunidad , se impone la división del trabajo , se originan distintos oficios tratando cada una de las ciudades de ser autosuficientes , entonces es cuando se origina el regimen corporativo , o sea hombres de un mismo oficio se unen para la defensa de su gremio.

La elaboración de los productos se hacía sobre pedido , cada uno de éstos gremios tenía su propia clientela a la que le trabajaba con orgullo , pues en ese entonces los productos llevaban el sello personal , no la fabricación - que se hacía.

En el siglo X aparecen las corporaciones y se desarrollan hasta el siglo XV y XVI , las más famosas fueron las de Florencia y las de Nürenber que alcanzan bastante fuerza económica y política ; sus fines eran defender su mercado de extraños , impedir el trabajo a quienes no formaran parte de ella y evitar la libre concurrencia entre maestros. La corporación era una unión de pequeños talleres , semejante a una unión de patronos actualmente, pues cada una de las - pequeñas unidades tenía bajo las ordenes de un maestro a - un compañero u oficial y a un aprendiz o varios , trataban de establecer un monopolio y evitar la lucha dentro de su misma clase , cosa que esta refutada con el sindicato que es una arma de la lucha de clases.

La corporación estaba regida por un consejo de maestros que reglamentaba sobre precios , compra de materiales, etc., es decir controlaban la producción , pues delimitaban perfectamente los gremios , una persona no podía pertenecer a dos o más , ni desempeñar oficios distintos , ni tener más de un taller , ni ofrecerse a continuar el trabajo-

que otro hubiera empezado , además de que el número de talleres se fijaba de acuerdo a la demanda de la ciudad , restringiendo la entrada al gremio , lo que hizo que los oficios fueran heredándose , lo que hizo que los **compañeros** trabajaran por un jornal a veces injusto , pero con la obligación de dar al producto buena calidad , como la justicia estaba en manos de los **maestros** , los **compañeros** y **aprendices** no podían reclamar nada , por temor a ser expulsados del seno de la organización. Esto dió lugar a una **lucha de clases** , pues los **compañeros** en el siglo XIII **formaron** asociaciones especiales **en Francia y Alemania** , en las que se puede ver el origen del **sindicato de trabajadores** , pero como no eran poderosos **fueron aplastados** prohibiéndoles sus organizaciones y persiguiéndoles severamente.

Con el **crecimiento** de las ciudades y el aumento del **consumo** , la **producción** de la **corporación** se hizo **insuficiente** para **satisfacer** la **necesidad** de los **clientes** , el **aumento** de **relaciones** con los **estados** , el **comercio** **creciente** , las **nuevas rutas** , el **descubrimiento** de **américa** , la **evolución técnica** etc., acabaron con la **corporación** - siendo la **manuf actura** el **primer paso** para su **destrucción**, en **Inglaterra** fué en donde primero se **vió** el **fenómeno** , - antes que en cualquier otro país.

b).-EL DERECHO LABORAL EN EUROPA.

A principios del siglo pasado en Europa , surgen doctrinas que despiertan la conciencia de los trabajadores, la aparición del liberalismo económico que no deja evolucionar al derecho civil y penal , pues hasta la revolución francesa y las revoluciones europeas de la primera mitad de éste siglo , cuando aparecen las primeras medidas de protección para los trabajadores , aunque sean puramente protectoras , pero de ningún modo exigibles.

Inglaterra , es el país donde se producen las primeras reformas al código penal y civil , iniciando la formación del auténtico derecho del trabajo , cuando en 1824 crean un ordenamiento jurídico que encuadra a la mayor parte de las instituciones que hoy forman el derecho del trabajo , aunque estuvo encuadrado dentro del campo del derecho civil regido por ideas individualistas y liberales.

La revolución cartista , se desarrolla en Inglaterra y mientras España vivía del oro americano , Inglaterra se dedicó al comercio y cambiaba éstos metales por mercancías , dando lugar al progreso y por tanto al maquinismo , venciendo grandes obstáculos , porque a partir de 1764 , cuando se inventó la primera maquina de hilar los obreros despedidos no se concretaron a ejercer sus derechos subjetivamente , - sino que inclusive quemaron las fabricas y ésto causó tanto

problema que se decretó en 1812 la pena de muerte para los destructores de maquinas . Ante ésta situación los obreros empezaron a luchar porque les reconocieran sus sindicatos-trade Unions , lucha que terminó en 1824 cuando el parlamento acepta la libertad legal de asociación. En 1824 el Parlamento votó por la ley de beneficencia , la que reducía considerablemente el subsidio que se les daba a los artesanos carentes de recursos y creo las casas de trabajo que fueron de suplicio para los trabajadores , a ésto se le añaden las ideas de Owen , quién produce la guerra cartista .

En febrero de 1839 se formó en Londres la convención cartista , pero había dos fuerzas la moral y la física , que culminan con una carta al parlamento con trescientas mil firmas y con los siguientes puntos:

- 1.-Sufragio universal.
- 2.-Igualdad de los Distritos Electorales.
- 3.-Suspensión del censo exigido para candidatos al parlamento.
- 4.-Elecciones Anuales.
- 5.-Voto secreto y
- 6.-Indemnización a los miembros del parlamento.

La burguesía y la nobleza los hostiliza y los obliga a ir a Birminghan donde organizan varios motines , pero - son severamente reprimidos , en 1842 , se reúnen nuevamente los cartistas , pero de diferente manera , pues su plan contenía ideas políticas y sociales en las cuales se sostenía que el régimen imperante era una legislación de clase y para inspeccionar al parlamento los obreros proclaman el mes santo , que debió de ser un paro general que fracasó.- Un tercer intento en 1848 para celebrar un gran mitin falló fué aniquilado por la fuerza y de esta manera el movimiento obrero quedó aniquilado.

La revolución francesa 1848 , tuvo gran resonancia en - Europa y decidió en sus tendencias el resultado el movimiento concomitante que estalló en Alemania ; siendo Francia un país agrícola a diferencia de Inglaterra y encontrándose - casi en la banca rota , pues los pequeños agricultores , - cayeron en manos de los bancos , hipotecaron sus propiedades y a raíz de esto la deuda pública aumentaba , debido a los - gastos de la burocracia y la milicia ; empezó también a industrializarse y fué creando la proletarización del hombre en sus ciudades .

El sistema electoral , hacia resaltar más la miseria , pues los ricos que era la minoría tenían derechos electorales y la crisis en 1847 y 48 que reduce a la mitad la ba-

lanza de importación y producción precipitó la catástrofe .

El movimiento de ideas socialistas era muy intenso y correspondía a Owen , Fourier , Saint Simón entre otros - eran universalmente conocidos y aunque con diferencias , todos coincidían en su crítica al régimen , solo que carecían de táctica y decisión para la lucha y creían convencer a la burguesía de que aceptara cambiar el sistema sin violencia .

En 1848 , apareció el manifiesto comunista , el documento más importante en la historia del movimiento social , demuestra a los franceses la inutilidad del socialismo utópico y que la liberación solo podía ser obra de los trabajadores .

Cuando estalló la guerra en 1848 , no tenía claramente definidas sus tendencias , pues parecía que era la pequeña burguesía que participaría del poder , pero como el movimiento fué hecho por la clase trabajadora , fué posible liquidar la monarquía y establecer una República y más a_dá poner - un gobierno provisional con representantes de la clase media y la trabajadora , pero no conformes con esto , pues querían una república social , se luchó por una legislación del trabajo con los siguientes puntos:

1.-Reconocimiento del derecho a trabajar.

2.-Organización del trabajo y creación de un ministerio para realizar esos fines , los cuales les conceden y tienen la importancia de ser los primeros conseguidos por una acción violenta del proletariado.

La Revolución en Alemania , estaba condenada al fracaso , pues la burguesía , prusiana y austriaca amedrentadas por las exigencias de los obreros franceses le desconfiaban a su clase laboral para apoyarse y conseguir un cambio en el régimen político. Después de los levantamientos de Berlín y Viena , y de la promesa de los gobiernos de formular una constitución , vuelven las cosas reinantes al poder y dominan la situación. En materia de trabajo se hizo muy poco , pues ni siquiera se plantearon reivindicaciones obreras y los otorgamientos que se hicieron fueron exigidos por la moral burguesa que logró imponer los principios de la Ley - Chappelier y las leyes de 1845 y 54 , así como otras que suprimen el regimen corporativo , lo que explica la tardanza del desarrollo industrial del pueblo alemán.

Al principiar la segunda mitad del siglo pasado , Inglaterra era dueña del mercado , pues estaba en franco desarrollo , mientras otros países de su continente aún no se reponían de pasadas contiendas y algunos en espera de otras.

En esta segunda mitad del siglo , Alemania empezó a desarrollarse en forma por demás segura y rápida , pues si bien es cierto que le sucede el mismo fenómeno que en Inglaterra originó la guerra cartista , en Alemania los obreros inspirados en el manifiesto comunista se sobrepusieron a la crisis , pues en ningún otro pueblo en Europa , adquirió tanta fuerza el socialismo.

Bismarck , se propuso a hacer de Alemania la primera potencia mundial y opuso al capitalismo el intervencionismo de estado en doble aspecto : protegiendo a la industria contra los extranjeros y contener el movimiento obrero , ya que el estado les brinda mejoramiento en sus condiciones de vida promulgando una legislación de trabajo que fué la más completa de su época en Europa , ya que además es autor , de lo que se ha llamado política social , cuya más grande manifestación son los seguros sociales.

La Ley de 1869 fué un gran progreso no solo en relación con la legislación alemana , sino de toda Europa , estaba inspirada en una concepción individualista y liberal , característica de la época , pero apuntó esta ley el intervencionismo de estado , política practicada en Alemania , tanto en defensa de la industria como de la clase trabajadora. En esta ley se establece que los trabajadores que suspendan las labores , no serán sancionados por la Ley penal , o sea

que la huelga ya no es castigada por el derecho penal , pero tampoco era un derecho positivo , pues podían incurrir - los trabajadores en el incumplimiento del contrato y ser - despedidos ; lo que Bismarck procuró fué proteger al hombre de la explotación de que era víctima , pero no admitió el - elemento colectivo al no reconocer el interes profesional , ni la existencia de los sindicatos ; el derecho del trabajo fué la compensación que la burguesía ofreció a los trabajadores a cambio de la paz , lo cual también es una conquista del proletariado.

La primera guerra mundial .- Entre 1914 y 1918 se inició la transformación de las bases de la sociedad individualista y liberal burguesa del siglo XIX , se señalaron - los efectos que produjo la guerra en la economía alemana y sus repercusiones en las instituciones jurídicas.

El estado se vió obligado a intervenir en los procesos de producción y distribución a fin de obtener los elementos necesarios al sostenimiento de los ejércitos, lo que puso - fin a la economía liberal ; además los trabajadores , se - imponen al estado y lo obligan a superar la legislación obrera lo que produce un nuevo derecho del trabajo , que - tiende a ser el derecho social del futuro , para formar un régimen social económico y jurídico más justo.

Por otro lado , los trabajadores de los países en gue

rra con los imperios centrales , lanzaron desde 1914 una idea para que en el tratado que pusiera fin a la guerra , se incluyeran normas , para los trabajadores lo que culminó con la propuesta del secretario frances Justin Godard , para que se redactara una carta internacional del trabajo. La revolución rusa , hizo ver a los pueblos la urgencia de encontrar sistemas que inspiraran principios de Justicia social al establecer Rusia su regimén comunista.

En los años posteriores a la guerra ocurren acontecimientos importantes para el derecho del trabajo , como son la creación de la O.I.T. , en el tratado de Versalles , el 28 de junio de 1919 y la proclamación de la constitución de Weymar el 11 de agosto de 1919 , en éstos documentos se observa un gran adelanto en el derecho del trabajo , puesto que la constitución de Weymar , fué la primera que en europa elebó los derechos del trabajo a la categoria de preceptos constitucionales y aunque nuestra constitución ya se había adelantado dos años , ésto sucedió en américa; todo ésto produjo que los derechos del trabajador , tuvieran un rango superior a las leyes del poder legislativo.

La declaración de derechos del trabajo , tuvo gran resonancia en europa y aún se siguen estudiando , pues contiene leyes de derecho colectivo , como libertad sindical , contratación colectiva , huelga , además los consejos de

empresa y económicos que consisten en sistemas adoptados por varias naciones , para que los trabajadores , puedan participar en la administración de las empresas .

El derecho individual legisló sobre todas las bases de derecho del trabajo y además sobre el seguro social , - lo que la hizo la legislación mas progresista de su época pues protegen a la madre al niño y lo más importante es - que protegen al imposibilitado para trabajar cuando es por riesgo profesional. Además de que la Constitución de Weymar crea en europa el principio de igualdad jurídica del trabajo y del capital , pues desde entonces las condiciones de trabajo se fijaron por acuerdos entre sindicatos y empresarios ya no entre trabajador y empresario, sino que ya el trabajador ingresa bajo la protección de un contrato colectivo de trabajo.

La segunda guerra mundial , la aparición de Hitler en Alemania de Benito Muzolini en Italia y de Franco en España , estableciendo su dictadura , determinan una nueva situación , pues estos sistemas totalitarios , desvirtuan por completo la legislación del trabajo , como protectora de - los derechos de los trabajadores y su intromisión en los - sistemas de producción para destinarlos a fines ajenos al - trabajo como es la guerra , hicieron que se descuidara el derecho laboral.

Durante la segunda guerra mundial con las preocupaciones propias del tiempo el derecho laboral sufre un estancamiento sin embargo después se hicieron documentos en los cuales se nota que las naciones aún tienen interés en él , tales como la declaración de Filadelfia , en la cual se constituye la O.I.T. , la carta de las Naciones Unidas , proclamada en San Francisco en 26 de junio de 1945 , la declaración universal de los derechos del hombre , aprobada el 10 de diciembre de 1948 que recoge los principios generales fundamentales del derecho del trabajo ; resurge la tendencia de constitucionalizar el derecho del trabajo , Francia e Italia son los primeros en considerar la defensa del trabajo en sus constituciones , seguidos de Inglaterra que ratifica la declaración de derechos de 1789 y añade a los derechos del hombre el del trabajo libre.

En ésta segunda mitad del siglo XX no se ha podido solucionar la problemática del derecho del trabajo , pues continúan siendo explotadas las clases menesterosas ; el derecho del trabajo siendo una lucha de clases , tiende siempre a mejorar las condiciones de vida del hombre , pero no ha logrado un equilibrio tal entre el trabajo y el capital que se pueda hablar de justicia .

c).-EL DERECHO LABORAL EN MEXICO.

Los antecedentes del derecho laboral en México , desde

la colonia podemos decir que empiezan con las leyes de Indias que contienen disposiciones sobre jornada de trabajo salario mínimo , pago del salario en efectivo , prohibición de tiendas de raya , haciendo un esfuerzo por el nivel de vida de los indios.

El estatuto provisional de Comonfort de mayo de 1856 , trata de reglamentar el trabajo de los menores , pero no prohíbe su prestación de servicios , pues en su artículo 33 solo obliga a la intervención del padre o tutor o autoridad política fundado en su calidad de menor mas que de obrero .

En cuanto a la relación de trabajo los adultos los enfoca más desde el punto de vista civil que del laboral y en opinión del maestro Trueba muy por abajo de las Leyes de Indias.

En 1857 con el constituyente de ese año , estuvo a punto de nacer el derecho del trabajo , pero según el maestro de la Cueva Vallarta confunde el problema de la libertad de industria con el de protección del trabajo ; esto consiste en que Vallarta creyó que la no intervención del estado en la organización de la vida de las empresas y olvidada que esto no ha producido más que servidumbre del trabajador.

El Estatuto Provisional del Imperio Mexicano .-En su artículo 70 dice : " Que nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada , los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres o curadores o a falta de ellos la autoridad política. Este precepto no supone ningún avance respecto de la ley anterior , y no tiene ningún contenido social.

El Código Civil de 1870 solo consigna el principio de la responsabilidad de la culpa y bajo el nombre de contrato de obra reglamentaba los siguientes contratos:

- 1.-Servicio doméstico.
- 2.-Servicio por jornal.
- 3.-Contrato de obras por destajo o precio alzado.
- 4.-De los porteadores y alquiladores.
- 5.-Contrato de aprendizaje.
- 6.-Contrato de Hospedaje.

Lo unico que puede observarse de esto es de que nuestro código rompe con la tradición que consideraba al trabajo - como trabajo de arrendamiento , ya que en su exposición de motivos dice que sea cual fuere la condición del individuo , con seres irracionales , jamás se le debe comparar.

Ley de José Vicente Villada , se inspira en la Ley de

Leopoldo II de Belgica de 1903 , no es una legislación completa sobre los accidentes del trabajo en su artículo 3 consigna la teoría del riesgo profesional , estableciendo que todo accidente de trabajo deberá ser indemnizado así como las enfermedades profesionales y que todo accidente se presumiría ocasionado por el trabajo si no se probaba lo contrario. Las disposiciones de ésta ley , eran imperativas y no podían ser renunciadas por los trabajadores y solo quedarían excluidos de sus beneficios los que no cumplieran con sus obligaciones y se entregaran a la embriaguez.

La Ley de Bernardo Reyes , inicia ante la legislatura de su estado Nuevo León una ley sobre accidentes de trabajo que fué expedida el nueve de noviembre de 1906 y más tarde en 1913 y 1916 sirve de modelo para las leyes de accidentes de trabajo de Chihuahua y Coahuila , ésta Ley en su artículo primero establecía " El propietario de alguna empresa de las que menciona esta Ley , será responsable civilmente de los accidentes que ocurran a sus empleados y operarios en el desempeño de su trabajo y con ocasión de éste". No dan origen a la responsabilidad civil del empresario los accidentes que se deban a alguna de estas causas:

- 1.-Fuerza mayor extraña a la industria de que se trate.
- 2.-Negligencia inexcusable o culpa grave de la víctima.
- 3.-Intención del empleado u operario de hacerse daño.

El artículo segundo aclaraba que en esta Ley todo accidente se estimaría comprendido en la primera parte del artículo primero mientras no se probase alguna de las circunstancias mencionadas en la parte final del mismo; o sea que dejaba al patrón la carga de la prueba, pero en el segundo exculpante, negligencia inexcusable o culpa grave del obrero se apoyaban los empresarios para desvirtuar en muchas ocasiones la buena fe de esta Ley que además ofrecía un sistema de indemnizaciones más favorable que en la de Villada.

En su artículo siete y siguientes señalaban el procedimiento para exigir el pago de indemnización que consistía en juicio verbal, con simplificación de trámites y reducción de términos.

En la época de la Revolución se promulgaron otras Leyes como las de Chihuahua, Coahuila, la de Hidalgo y la de Zacatecas de Julio de 1916 vigentes hasta 1931.

En Jalisco, Miguel M. Dieguez establece en su Ley:

- 1.- Descanso Dominical.
- 2.- Descanso obligatorio.
- 3.- Vacaciones.
- 4.- Jornada de Trabajo.
- 5.- Sanciones.
- 6.- Denuncia pública.

Manuel Aguirre Berlanga reglamentó los aspectos principales del contrato individual del trabajo , algo sobre - prevención social , crea las Juntas de Conciliación y Arbitraje , pero su ley , tenía un campo muy limitado porque - siempre utilizó la palabra obrero , reglamentó en su Ley lo siguiente:

- 1.-Concepto de trabajador.
- 2.-Jornada máxima.
- 3.-Jornada a destajo.
- 4.-Salario mínimo.
- 5.-Salario mínimo en el campo.
- 6.-Protección a los menores de edad.
- 7.-Protección al salario.
- 8.-Protección a la familia del trabajador.
- 9.-Servicios sociales.
- 10.-Riesgos profesionales.
- 11.-Seguro social.
- 12 Juntas de Conciliación y Arbitraje.

En ésta Ley , el concepto de trabajador , ya es más - amplio , puesto que en su artículo primero lo define como - obrero al trabajador minero , agrícola y industrial de otro género , cuya labor no tenga fines administrativos , pero aún así quedaron fuera del amparo de esta reglamentación otros tipos de trabajadores entre ellos los agentes del comercio.

En Veracruz Cándido Aguilar , promulga la Ley del tra -

bajo de 19 de octubre de 1914 , como la de Jalisco tiene -
varios puntos que sirvieron de base para legislaciones futu-
ras , ya que establece la jornada de trabajo (aunque por nue-
ve horas) y salario mínimo entre otras cosas.

Agustín Millán el 6 de octubre de 1915 siendo goberna-
dor provisional de Veracruz , promulgó la primera Ley del -
estado sobre asociaciones profesionales , pero no tenía un
concepto claro de lo que era asociación y solo se limitó a
reproducir la definición que daba el derecho civil.

Carranza en su discurso de Hermosillo el 24 de septiem-
bre de 1913 manifestó que terminada la lucha armada a que -
convocó el plan de guadalupe , tenía que principiar una lu-
cha social , tendrían que florecer nuevas ideas sociales , -
ya que el problema no consistía solo en repartir tierras y
riquezas , ni lograr un sufragio efectivo , sino que debía
de restablecerse la justicia , la igualdad y al mismo tiem-
po establecer un equilibrio en la economía nacional.

El 12 de diciembre de 1914 dá el decreto de adiciones
y reformas del plan de guadalupe : Leyes agrarias que favo-
rezcan la formación de la pequeña propiedad , disuelvan la -
tifundios y restituyan a los pueblos las tierras de que fue-
ron injustamente despojados ; legislación para mejorar la -
condición del trabajador rural , del obrero , del minero y

en general de las clases proletarias ; revisión de los códigos Civil , penal y de Comercio. En ésta misma época Carranza da la Ley de Relaciones Familiares , estableciendo la igualdad del hombre y la mujer , introduciendo el divorcio , así mismo la Ley del 6 de enero de 1915 de Luis Cabrera , que sirvió de base al artículo 27 Constitucional.

El 14 de septiembre de 1916 Carranza convoca al pueblo para elegir representantes a una asamblea constituyente , para determinar el rumbo de la nación en la constitución .- La exposición de motivos de dicha convocatoria decía: " Si bien la constitución de 1857 fijó el procedimiento para su reforma , esa norma no podía ser un obstáculo para el pueblo , titular esencial y originario de la soberanía , según expresa el artículo 39 de la Constitución , ejercerá en inalienable derecho de alterar o modificar la forma de gobierno.

El artículo 123 Constitucional , fué descepcionante el proyecto de Constitución presentado por el primer jefe . El artículo 27 remitía la reforma agraria a la legislación ordinaria y la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al poder legislativo para regular la materia del trabajo.

El proyecto agregó al artículo 50. , un párrafo limitando a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. En diciembre de 1916 las diputaciones de Veracruz y Yucatán , -

presentaron dos iniciativas de reforma al artículo 5o., proponiendo algunas normas concretas en favor de los trabajadores .

La Comisión dictaminadora del artículo 5o., incluyó en él solo el principio de la jornada máxima de ocho horas , - la prohibición del trabajo nocturno industrial de las mujeres y niños y el descanso obligatorio .

En contra del dictámen , se inscriben catorce oradores , abordó la tribuna don Fernando Lizardi , para decir que las adiciones al artículo 5o., estaban fuera de la facultad del Congreso de la Unión , para legislar en asuntos de trabajo. Hablan otros diputados. Luego hizo uso de la palabra el diputado obrero de Yucatán , Héctor Victoria. Finca las bases de lo que posteriormente fué el artículo 123 : El Artículo - 5o., debe trazar las bases fundamentales , sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo entre otras las siguientes: La jornada máxima , salario de mínimo, descanso semanal , higienización de talleres , fabricas y minas , convenios industriales , creación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje , prohibición del trabajo nocturno de las mujeres y niños , accidentes , seguros , indemnización etc.

Heriberto Jara , diputado veracruzano , se pronuncia - contra la teoría clásica de las constituciones diciendo que los Jurisconsultos y tratadistas sostienen que en una cons -

titución , no puede consignarse el principio de la jornada máxima de ocho horas , haciendo la crítica al laconismo de la Constitución y considerando que es más noble sacrificar esa estructura que sacrificar al individuo , propone romper las viejas teorías de los tratadistas , para hacer leyes eficaces .

Troylan C.Manjarrez , habla de la conveniencia de dedicar un capítulo o un título de la Constitución a cuestiones del trabajo y propuso por escrito que los problemas de los trabajadores se apartaran del artículo 50., y que se integrara un artículo especial.

Alfonso Cravioto , dice: que así como Francia , ha tenido el alto honor de consagrar en la primeras de sus cartas magnas inmortales derechos del hombre , así la revolución mexicana tendrá el orgullo legítimo demostrar al mundo que es la primera en consignar en una constitución los sagrados derechos de los trabajadores.

José Natividad Macías , en compañía de Pastor Rouaix , Secretario de Fomento en el gabinete de Carranza , se les comisionó para redactar el nuevo título sobre trabajo , invitaron al Licenciado Lugo y al Diputado de los Rios , para integrar ésta comisión que formuló un anteproyecto sobre el que cambió impresiones con un grupo de diputados.El proyecto

final fué turnado a la Comisión del Congreso encargada de -
presentarlo a la asamblea , dicha Comisión conservó la ma -
yor parte del texto original , hizo algunos cambios y adhi -
cionó otras disposiciones . Después de una breve discusión
el artículo 123 fué aprobado el 23 de enero de 1917 por la -
noche por unanimidad de 163 votos de los diputados que esta -
ban presentes .

El Maestro Trueba Urbina , dice : " Que el artículo 123
no solo protege el trabajo economico , del campo , industrial
sino que protege el trabajo en general, como es el de los em -
pleados comerciales , artesanos , domesticos etc., ya que -
protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro
y consigna derechos sociales para reivindicar la clase tra -
bajadora , considera además que las normas del artículo 123
constituyen los siguientes principios:

1.-El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio,
es actividad humana protegida y tutelada por el poder social
y por el poder político , constitutivos de la doble personali -
dad del estado moderno , como persona de derecho público y -
como persona derecho social con facultades expresas en la -
Constitución.

2.-El Derecho del trabajo , sustantivo y procesal , se
integran por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los
trabajadores y de la clase obrera ; consiguientemente es de-

Derecho de luchas de clases.

3.-Los trabajadores y los empresarios y patronos ,son desiguales en la vida ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos.

4.-Los órganos del poder social comisiones del salario mínimo y del reparto de utilidades y Juntas de Conciliación y Arbitraje ; estan obligados a materializar la proteccion - y la reivindicación de los trabajadores através de sus funciones legislativas administrativas y jurisdiccionales .

5.-La intervención del estado político o burgues , en las relaciones entre trabajo y capital , debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123 en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 73 , - 89 y 107 de la Constitución Política ;

6.-El Derecho del trabajo , es aplicable en el campo de la producción económica y fuera de él: A todo aquel que presta un servicio a otro , en condiciones de igualdad , - sin subordinar al obrero frente al patrón .

7.-El Estado burgués , en ejercicio de sus atribuciones sociales , crea en unión de las clases sociales , trabajo y - capital , en las comisiones de los salarios minimos y del reparto de utilidades , derechos objetivos minimos en cuanto a

salarios y porcentajes para los trabajadores.

8.-Las Juntas de Conciliación y Arbitraje , siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123 , están obligadas a redimir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes , con todas sus consecuencias sociales.

9.-El Derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas , es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo insignificante de la plusvalía.

10.-Los derechos sociales de asociación profesional obrera y huelga , en su libre ejercicio , son esencialmente reivindicatorios , porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista , mediante el cambio de las estructuras económicas socializando los bienes de la producción. Tales como son las fuentes ideológicas y jurídicas de nuestra teoría integral de derecho de trabajo y de la seguridad social".
(3).

d).-PRINCIPALES FUENTES DEL DERECHO LABORAL .-Analizando el antecedente diré que como fuente se entiende , origen, principio ; por fuente de derecho se entiende la voluntad que crea normas , o el acto que da origen a ellas.

(3) Trueba Urbina A. Nuevo Derecho del Trabajo".

En Roma Ulpiano divide al derecho en: Derecho escrito que es aquel que tiene un autor cierto , que ha sido promulgado por el legislador ; el derecho no escrito que esta formado por el uso , por la tradición aunque no haya sido consignado en textos . Para enumerar las fuentes del derecho es necesario distinguir las fuentes del derecho escrito y las del derecho no escrito.

El derecho escrito proviene de las fuentes siguientes : Las leyes , decisiones votadas por el pueblo en los comicios sobre la proposición de un magistrado o senador ; los Plebiscitos , decisiones votadas por la plebe en los Concilia Plebis , en la proposición de un tribuna; Los Senados Consultos, decisiones votadas por el senado ; Las constituciones imperiales , que emanan de la voluntad del emperador ; los edictos de los magistrados , reglas de derecho que los magistrados encargados de la justicia civil sobre todos los pretores publicaban en sus edictos al entrar en sus funciones ; Las respuestas de los prudentes , dictámenes de los jurisconsultos solamente a partir de Adriano cuando los edictos codificados en el edicto perfecto y bajo ciertas condiciones , pueden ser contados como fuente del derecho escrito.

El Derecho escrito tiene como fuentes las anteriores , en cambio el derecho no escrito tiene como unica fuente a la costumbre , que toma su autoridad en el consentimiento tacito del pueblo que puede hacer la ley , no solo manifestando su voluntad en las asambleas , sino también consagrando por -

En Roma Ulpiano divide al derecho en: Derecho escrito que es aquel que tiene un autor cierto , que ha sido promulgado por el legislador ; el derecho no escrito que esta formado por el uso , por la tradición aunque no haya sido consignado en textos . Para enumerar las fuentes del derecho es necesario distinguir las fuentes del derecho escrito y las del derecho no escrito.

El derecho escrito proviene de las fuentes siguientes : Las leyes , decisiones votadas por el pueblo en los comicios sobre la proposición de un magistrado o senador ; los Plebiscitos , decisiones votadas por la plebe en los Concilia Plebis , en la proposición de un tribuna; Los Senados Consultos, decisiones votadas por el senado ; Las constituciones imperiales , que emanan de la voluntad del emperador ; los edictos de los magistrados , reglas de derecho que los magistrados encargados de la justicia civil sobre todos los pretores publicaban en sus edictos al entrar en sus funciones ; Las respuestas de los prudentes , dictámenes de los jurisconsultos solamente a partir de Adriano cuando los edictos codificados en el edicto perfecto y bajo ciertas condiciones , pueden ser contados como fuente del derecho escrito.

El Derecho escrito tiene como fuentes las anteriores , en cambio el derecho no escrito tiene como unica fuente a la costumbre , que toma su autoridad en el consentimiento tacito del pueblo que puede hacer la ley , no solo manifestando su voluntad en las asambleas , sino también consagrando por

unlargo uso que instituye una regla de derecho.

En la actualidad las fuentes del derecho se clasifican en fuentes formales , reales e históricas. Las fuentes formales son los procesos de manifestación de las normas jurídicas . Las fuentes reales son aquellas que determinan el contenido de las normas jurídicas y las fuentes históricas son aquellas documentos o libros que contienen el texto de la Ley.

En materia de trabajo la Ley es la más importante de las fuentes formales generales , tenemos también a la costumbre , por la cual entendemos como un uso implantado en una colectividad y considerado por ésta como jurídicamente obligatorio . La Jurisprudencia , conjunto de tesis sustentadas en las ejecutorias de la Corte . Ejecutoria, resolución y tesis que es la posición que da contenido a esa resolución ; para que estas ejecutorias sean jurisprudencia , se requiere que sean del pleno o de la sala , si son de los dos a la vez no hay jurisprudencia . Doctrina , es el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno al derecho , que procede de los particulares y determina el alcance de las normas jurídicas. Los principios generales del derecho , son criterios ideales de la justicia , principios de virtud y de justicia .

Las Fuentes Formales Especiales , son : Primero el con-

trato colectivo de trabajo , que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos , o uno o varios sindicatos de patronos , - con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Contrato Ley , es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos , o uno o varios sindicatos de patronos , con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas , en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio Nacional.

Laudo Colectivo , como se dice , es la resolución mediante la cual el Tribunal resuelve la controversia , poniendo fin a ésta , condenando o absolviendo y en el caso , siendo colectivo el mismo beneficia al trabajador y se puede invocar y hacer valer como prueba.

trato colectivo de trabajo , que es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos , o uno o varios sindicatos de patronos , - con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Contrato Ley , es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos , o uno o varios sindicatos de patronos , con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas , en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio Nacional.

Laudo Colectivo , como se dice , es la resolución mediante la cual el Tribunal resuelve la controversia , poniendo fin a ésta , condenando o absolviendo y en el caso , siendo colectivo el mismo beneficia al trabajador y se puede invocar y hacer valer como prueba.

II.-EL AGENTE DE VENTAS COMO TRABAJADOR.

a).-EL CONTRATO DE TRABAJO .- Existen dos tesis sobre el contrato de trabajo : una que dice que el contrato de trabajo tiene su origen en el derecho civil y que a partir de 1917 toma otra característica y otra que dice que el contrato de trabajo tiene una naturaleza propia y social que nace en 1917 y la ostentan el maestro Mario de la Cueva y el Maestro Trucba Urbina , diciendo que tiene naturaleza social , porque trata de entregar al trabajador a cambio de su trabajo lo suficiente para su subsistencia y la de su familia y elevarlo a la condición de hombre .

En éste contrato solo cuenta la voluntad de las partes para beneficiar al trabajador de acuerdo a las condiciones establecidas en la Ley , pues si no se respetan , lo que dice la Ley , es nulo el contrato , pues se trata de disposiciones de orden público .

El contrato individual de trabajo , según la Ley Federal del Trabajo , es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario ; que se perfecciona desde el momento de su celebración y no puede contener prestaciones menores a las que marca la Ley , ya que es nula cualquier renuncia que el trabajador haga de las indemnizaciones , salarios devengados y demás prestaciones que se deriven de los

servicios prestados , pues todos los convenios y liquidaciones para ser válidos deberán celebrarse y ratificarse ante las Juntas de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.

Tipos de contrato, La Ley Federal del Trabajo considera tres tipos de contrato:

1.-Contrato de temporada , consiste en que una persona preste sus servicios en labores de carácter cíclico ,

2.-Contrato eventual , es el que se estipula en algunos contratos colectivos de trabajo y por medio del cual un trabajador , presta servicios diferentes a los que desarrolla - la empresa.

3.-Contrato a Prueba , este contrato solo puede celebrarse de acuerdo con el artículo 47 fracción I de la Ley Federal del Trabajo , solo para el trabajador especializado y se le dan treinta días para que demuestre sus cualidades - al patrón , solo surte efectos si se estipula.

Duración del Contrato ;

1.-Por tiempo indeterminado , cuando no se especifica - si es por tiempo u obra determinada , se dice que es de planta.

2.-Por tiempo determinado , debe establecerse con precisión la fecha fija en que se va a terminar éste contrato y solo se puede establecer en los casos siguientes:

a).-Cuando loexija la naturaleza del trabajo que se va

a realizar .

b).-Cuando se tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador y

c).-En los demás casos que la Ley prevea concretamente.

3.-Por obra determinada , es aquel que se pacta en razón directa a la naturaleza de la obra y debe estar expresamente dicho en el contrato.

Suspensión del contrato , no se presenta cuando hay conflicto ni implica rescisión de la relación de trabajo , sino que es la suspensión en la obligación del trabajador de prestar su trabajo y en el patrón suspensión de la obligación de pagar al trabajador. Procede esta suspensión , cuando el trabajador tenga una enfermedad contagiosa , cuando por un accidente le resulte una incapacidad temporal , prisión preventiva seguida de sentencia absolutoria , en el arresto del trabajador, el cumplimiento de servicios y cargos mencionados en el artículo 50., Constitucional , cuando sean designados representantes de organismos estatales , la falta de documentos que exija la Ley , para prestar el trabajo . Esta suspensión surte efectos en el caso de enfermedad contagiosa o incapacidad , desde que el patrón tenga conocimiento hasta que termine el período fijado por el seguro social. Cuando se trate de prisión preventiva o de arresto , la suspensión surte efectos desde el momento en que se acredita que el traba -

jador esta detenido , hasta que termine la fecha en que -
cause ejecutoria la sentencia que lo absuelve. En el caso
de cumplimiento de servicios que menciona la Constitución
en el artículo 50., y cuando se han designado **representan-**
tes de organos estatales , surte efectos desde la fecha en
que se tenga que desempeñar éstos cargos hasta el momento -
en que se cumplan , para el caso seis años.

b).-LA RELACION DEL TRABAJO.- El Derecho civil , esta-
blecía que solo las cosas que estan en el comercio , pueden
ser objeto de contratación , pero algunos maestros del dere-
cho civil , les repugnó que al hombre se les equiparase como
bestias de tiro o de carga , puesto que estaban regidos por
la misma legislación , fué entonces , cuando Carnelutti , -
expresó que la relación de trabajo , era un contrato de com-
pra-venta , semejante al de la venta de energia electrica ,
pues los trabajadores vendian su fuerza de trabajo al em-
presario que podía utilizarla en la forma que le conviniera;
otros autores sostienen quedebe considerarse la relación -
como un contrato de sociedad , lo que vendría a salvar a la
dignidad humana , pues los trabajadores aportaban su energia
y los patrones el capital, para compartir las utilidades y
el salario era lo que correspondía de ganancia al trabajador.
Otros decían que era una especie de mandato , que el patrono
otorgaba al trabajador para ejecutar su trabajo ; en nuestro
código de 1870 , en su exposición de motivos dice: Que sea -
cual fuere la esfera socialen que sea colocado el individuo

no puede ser comparado con seres irracionales , menos aún - con las cosas inanimadas , pues parece un atentado contra la dignidad humana , llamar alquiler al servicios personales.

La prestación de servicios tiene semejanza con el mandato , porque en ambos contratos el mandante encarga a otros la ejecución de ciertos actos . La aptitud será más intelectual en uno y más material en otro , pero en ambos supone una cualidad moral , porque nadie puede prestar un servicio sea cual fuere , sin emplear su libre voluntad y poner en ejercicio algunas de las facultades peculiares del hombre ; pero ni en ésta ocasión pudieron los estudiosos poner al derecho del trabajo donde debía estar , pues la relación de trabajo seguía siendo contemplada como una cosa en el comercio.

Apareciendo el libro de derecho mexicano de trabajo , se inició en México la batalla contra el contractualismo , que prevalecía entre escritores y profesores ; para terminar con éste y afirmar la individualidad del derecho del trabajo y con ella la autonomía de éste para transformar el derecho en general de las relaciones del trabajo , ya que el derecho civil , veía pasar por alto sus principios , pues se le otorga a la prestación de trabajo las obligaciones y derechos que el derecho del trabajo exigen , en el contrato de trabajo

aún sin la voluntad de las partes , pues el nuevo derecho constituye de hecho un tercer supuesto dentro de la eterna clasificación del derecho público y el derecho privado.

Implantar la teoría de la relación del trabajo como punto de partida para la aplicación del derecho laboral , cualquiera que sea el acto que le da origen , es tal vez la principal , pues en ningún lugar del mundo se ha tomado este cariz de la relación de trabajo como en nuestro país , ya que se usa como instrumento de liberación y protección del trabajo , aun en europa el mismo código frances del trabajo no define lo que es el contrato de trabajo , pues dice en su artículo 19 que esta sometido a reglas de derecho común. A diferencia de ésta legislación la nuestra , dió nacimiento al derecho de trabajo como una decisión política y jurídica fundamental en la Constitución de 1917 , por lo que no puede ser derecho privado , pero la tendencia civilista seguía pesando sobre éste nuevo derecho que no pudo desprenderse en la Ley de 1931 , ya que fué hasta la Ley de 1970 , que en su declaración de derechos de los trabajadores fué obligatoria para todos donde quiera que se encontraran , o sea donde quiera que exista el trabajo humano subordinado y resuelve que solo el problema que las cosas que esten en el comercio pueden ser objeto de contratación , también da por descartado que la relación de trabajo es un contrato de arrendamiento o de compra -venta etc., ya que -

en su artículo 30., establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, no artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida y salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Además de que en su artículo 17 excluye totalmente al derecho común como fuente supletoria del derecho del trabajo, con lo cual desliga completamente al derecho del trabajo del derecho común, pues la finalidad de ésta es de tutelar y proteger al trabajador.

El Maestro de la Cueva define a la relación del trabajo como la situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo integrado por los principios institucionales y normas de la declaración de derechos sociales de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, de los contratos Ley y de sus normas supletorias; - continua diciendo que esta es más descripción que definición del fenómeno y se deducen algunas consecuencias: a). - El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un -

trabajo subordinado. b).- La prestación de trabajo , por -
el hecho de su iniciación se desprende del acto o causa que
le dió origen y provoca por sí misma la realización de los-
efectos que derivan de las normas de trabajo , ésto es de -
viene una fuerza productora de beneficios para el trabajador
c).- La prestación del trabajo determina inevitablemente la
aplicación del derecho del trabajo , porque se trata de un -
estatuto imperativo cuya vigencia y efectividad no dependen
de la voluntad del trabajador ni del patrono , sino exclusi-
vamente de la prestación del trabajo d).- La prestación del
trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe
con anterioridad a la que se da el nombre de relación de -
trabajo ; en el contrato el nacimiento de derechos y obli -
gaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de -
voluntades mientras que en la relación de trabajo iniciada la
actividad del trabajador se aplica automática e imperativa -
mente el derecho objetivo ; claro que la prestación del tra-
bajo proviene del acto de voluntad del trabajador , pero los
efectos que se producen provienen fundamentalmente de la Ley
y de los contratos colectivos , pues conteniendo éstos orde-
namientos beneficios mínimos , siempre es posible que se es-
tablezcan condiciones más elevadas.(4)

Respecto a la definición que da la Ley Federal del -
Trabajo , tenemos que es una definición sencilla y práctica
apartada de cuestiones teóricas y doctrinales , como se -
(4) De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo".

puede ver en el enunciado del artículo 20 que a la letra - dice:" se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen , la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un - salario."

Elementos de la relación del trabajo , son aquellas - partes que la componen sin los cuales no podría existir , analizando la definición del artículo 20 deducidos que hay - cuatro :

1.-Dos personas , o sea una con carácter de patrón y - otra con carácter de trabajador, la Ley Federal del trabajo en su artículo 80 da la definición de patrón y dice: " Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores ; en su artículo 8 nos dice lo que es trabajador y lo define : Como la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal subordinado.

2.- Una prestación de trabajo , en la cual el trabajador contratado por el patrón le preste sus servicios como lo establece la Ley Federal del Trabajo.

3.-La subordinación , se entiende por subordinación - la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrón en virtud de la cual éste se obliga con aquel en la - prestación de sus servicios , y a cumplir con las instruccio-

nes dadas por el patrón para mejor desarrollo y funcionamiento de la empresa.

4.-El salario , según el artículo 82 es la retribución que el patrón debe pagar al trabajador por su trabajo , de éste nos ocuparemos más ampliamente en otro capítulo de éste trabajo.

De éstos elementos enunciados anteriormente los más importantes son los dos primeros , ya que con ausencia de uno de ellos no puede darse la relación laboral y los otros dos o sean el tercero y el cuarto ya pueden ser pactados libremente por las partes , siempre y cuando no sean violatorios de los derechos de los trabajadores y con apego a la Ley Federal del Trabajo al contrato colectivo o al Contrato Ley.

La relación de trabajo como todo tiene un principio - que puede ser continuado hasta que surge un conflicto entre las partes o bien alguna otra circunstancia jurídica o natural por lo que la relación del trabajo puede terminarse o bien suspenderse , a continuación trataré de analizar las posibles situaciones que se pueden presentar para que esto ocurra.

Maneras de concluir la relación de trabajo .

1.-Suspensión del contrato de trabajo , se suspenden -

los derechos y obligaciones de ambas partes pero con posibilidad de que continuen.

2.-Terminación , se acaban por completo los derechos y obligaciones de ambas partes , no hay suspensión pues no existe el supuesto de que puedan continuar porque ya no hay pendiente ninguna obligación para ninguna de las partes.

3.-Rescisión del contrato , siempre se presenta un conflicto ya sea por una parte o por ambas , el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo nos da los supuestos de rescisión del contrato:

I.-Engañar al trabajador al patron con respecto a sus aptitudes o facultades que se le atribuyen .Esta causa deja de tener efectos en treinta días.

II.-Por falta de probidad u honradez.La Suprema Corte de Justicia , ha definido lo que es probidad y cuando hay falta de ella y dice: La palabra probidad significa rectitud de ánimo , honrria de bien , integridad y honradez en el obrar dice además que hay falta de probidad cuando por la circunstancia de un obrero haga competencia a su patrón , estableciendo una industria o negociación idéntica a la de éste o prestando sus servicios en otra industria o negociación de la misma naturaleza , significa una falta de probidad que

hace imposible la prosecución obrero patronal basada en la confianza y para efectos de un juicio laboral , deberá probarse si hubo o nó probidad ante la Junta responsable.

III.-Cuando el trabajador comete actos de violencia - contra el patrón , familiares de éste , personal directivo de la empresa , o contra sus compañeros si alteran el orden de la empresa .

IV.-Si comete actos de violencia , injurias , etc. , contra el patrón , sus familiares , personal directivo , fuera de la empresa , si hacen que la relación de trabajo sea imposible.

V.-Si ocasiona intencionalmente el trabajador desperfectos en sus labores a los edificios maquinaria o instrumentos de la empresa.

VI.-Cuando debido a una enorme negligencia se causen daños.

VII.-Debido a su imprudencia o descuido inexcusable el trabajador comprometa la seguridad del establecimiento o personas que en él se encuentren.

VIII.-Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento donde trabaja.

IX.-Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio para la empresa.

X.-Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días sin permiso del patrón o sin -

causa justificada. No es necesario que las faltas sean en un mes de calendario , ya que se pueden computar los treinta días desde la primera falta , cualquiera que sea el mes corriente.

La Jurisprudencia 585 dice: " Que para que las faltas en que incurre un trabajador no den lugar al despido , debe dar aviso al patrón de la causa de los mismos y acreditar cuando vuelva al trabajo que efectivamente se vió imposibilitado para laborer , pues de no hacerlo la rescisión que del contrato haga el patrón será justificada. Así pues carece de eficacia la comprobación posterior de tales faltas ante la Junta de Conciliación Arbitraje correspondiente" (5)

La Jurisprudencia 588 dice: " Que en relación con el artículo 121 hoy 122 fracción X de la Ley Federal del Trabajo , no es necesario que las faltas de un trabajador ocurran en un solo mes de calendario , sino para hacer el cómputo de ellas debe entenderse por un mes un lapso de treinta días contados a partir de la primera falta". (6)

La Jurisprudencia 1095 que dice: " Que es justificada -

(5) I. Herrasti José. Ley Federal del Trabajo.

(6) Obra citada

la rescisión del contrato , cuando el trabajador falte por más de tres días en un mes sin causa justificada y no es violatorio de garantías el Laudo que absuelve al patrón de la demanda formulada en su contra por ese motivo " (7).

XI.-Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes sin causa justificada , siempre que se trate del trabajo contratado.

XII.-Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

XIII.-Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante , salvo que en éste último caso exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento al patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

XIV.-La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo y.

XV.-Los análogos a los establecidos en las fracciones anteriores , de igual manera graves y de consecuencias semejantes a lo que al trabajo se refiere.

La Jurisprudencia 442 dice: " Que tratándose de la rescisión (7) I.Herrasti José. Ley Federal del Trabajo.

cisión del contrato de trabajo por cualquiera de las causas previstas en el artículo 121 de la Ley Federal del Trabajo no basta que el patrón aduzca la causal que , a su juicio , fundamenta el despido injustificado , sino que es indispensable a fin de evitar que el trabajador quede en el juicio en estado de indefensión que se precisen los hechos constitutivos del propio despido , para que el acto tenga oportunidad de preparar sus pruebas en cuanto a la justificación aducida por el mismo ".(8).

Aunque el patrón omita la investigación previa al despido de un trabajador señalada en el contrato de trabajo , no por ésto se deberá considerar injustificado dicho despido , ya que la fracciónXXII del artículo 123 Constitucional lo faculta tacitamente para despedir a un obrero que incurra en las causas que señala la Ley. Ahora bien dicha disposición no puede estimarse derogada por acuerdo de las partes ya que es de orden público debido a que se inspira tanto en la idea de proteger al trabajador como en la necesidad de armonizar el equilibrio de los factores de la producción en beneficio del propio trabajador y de la industria ; en consecuencia no es indispensable que el patrón practique la investigación señalada en el contrato de trabajo para que pueda despedir a un trabajador , cuando éste incurre en alguna de las causas que señala la Ley.(9).

(8).-I.Herrasti José. Ley Federal del Trabajo.

(9) .- Obra citada.

Terminación de la relación de trabajo , la Ley Federal del Trabajo en su artículo 53 nos dice cuales son las causas de la terminación del contrato y son las siguientes:

I.-El mutuo consentimiento de las partes , para que un convenio tenga validez , se requieren las formalidades que establece el artículo 33 párrafo segundo de la Ley , que dice que todo convenio o liquidación , deberá hacerse por escrito y tener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos contenidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que lo aprobará siempre que no tenga renunciadas a los derechos de los trabajadores.

II.-Por muerte del trabajador , pero no del patrón , porque puede haber sustitución de éste ; la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital de conformidad con los artículos 36 , 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo.

III.-La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo. Si esa incapacidad proviene de riesgo no profesional , el trabajador tiene derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicio o se le dé un empleo compatible con sus aptitudes.

IV.-Los casos a que se refiere el artículo 434 .

A fin de que también se considere como causa de termi -

nación de las relaciones de trabajo , la fuerza mayor, el caso fortuito no imputable al patrón , la incosteabilidad de la explotación , el agotamiento de la materia prima , la quiebra o cierre de la negociación. Situaciones de hecho que sin lugar a duda son motivos bastantes para dar por terminadas las relaciones de trabajo.

c).-EL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES

El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales , defendido por los profesionistas desde hace mucho tiempo , ha ido perdiendo poco a poco su fuerza , pues se desvanecen las razones teóricas fundamentales para seguir subsistiendo , como se observa en el derecho civil del siglo pasado. Desde la época romana , se empezó a distinguir el contrato de arrendamiento de servicios y la prestación de servicios profesionales , pues para que éste último existiera , se deberían tener conocimientos científicos. Posteriormente ya con la creación de las universidades se acentúa más esta distinción - pues para ser profesionista o merecer ese título se debía de pasar por alguna de ellas o por lo menos por algún centro de capacitación científica , lo cual fué creando un grupo de personas distinto al trabajador ordinario y como los profesionistas se contrataban en planos superiores exigían también un trato superior. En la época actual , tuvieron gran auge las llamadas profesiones libres , fundando su importancia en el avance de la ciencia , ya que éstos servicios , son conside-

rados como indispensables y por lo tanto , estas profesio-
nes demandan mayor remuneración y como no dependen de una -
sola empresa , sino que prestan sus servicios indistintamen-
te a quién los necesita , exigen esa distinción , además-
de que consideran de que su trabajo es distinto al manual ,
requieren una reglamentación especial para su servicio.

Características de la prestación de servicios:

1.-El honor , los años de estudios le daban al profe -
sionista alto sentido del honor , por eso se le exigía una
determinada conducta y demasiado cuidado en cada uno de los
trabajos que se le encargaban , pues hasta cierto punto de-
bían llevar sus trabajos un sello personal y ésto hacía que
cada uno de ellos se esforzara por realizar mejor su trabajo
y en virtud de ese esfuerzo exigir un trato superior.

2.-La independencia económica de que gozaban los profe -
sionistas a fines del siglo pasado y a principios de éste ,
por ser las únicas personas capacitadas , para desempeñar -
ciertos servicios de importancia fundamental , exigían ele-
vados salarios que forzosamente se les pagaban , pues eran
escasos los profesionistas y como ya hemos dicho no se su -
bordinaban a una persona , sino que eran libres y podían at-
tender a varios a la vez , por lo que se disputaban sus ser-
vicios.

3.- La subordinación , el profesionista era en ese -

tiempo el máximo exponente de la ciencia y no se subordinaban a ninguno , unicamente ponían en práctica sus conocimientos , pero no obedecían órdenes.

El honorario , es la remuneración con que se paga al - profesionista , también difiere de la manera fundamental del salario , pues éste es objetivo y el honorario es principalmente subjetivo , pues la mayoría de las veces se fija atendiendo la fama de cada profesionista ; el salario debe ser igual para trabajos iguales , pero el honorario no admite esta posición , como tampoco admite la sustitución esta actividad , pues en el contrato de trabajo el obrero es sustituible , pero en éste caso , por la fama o la confianza que se le tiene al profesionista no se le puede sustituir.

Reglamentación en el Código Civil , en el Código Civil de 1870 , no se reglamentaba éste tipo de contrato , fué hasta el de 1884 , cuando en su artículo 2406 a 2415 , reglamenta el contrato de prestación de servicios profesionales. La disposición más importante esta en el artículo 2408 que se ocupa de los honorarios del profesionista , según éste precepto cuando no exista convenio debe atenderse para regular los honorarios a la costumbre del lugar , a los servicios prestados , a su importancia y la del asunto , las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación que tiene el que lo prestó.

De éste precepto , se deduce que el honorario no tenía valor objetivo , pues se toman en cuenta para regularlo varios factores que permiten fijar distinto salario al mismo servicio . En el Código Civil de 1928 las disposiciones del de 1884 , sufren las siguientes adiciones :

Los artículos 2606 y 2608 en éste último precepto dice: " que los que sin tener , ejersan una profesión para cuyo ejercicio la ley exija un título , además de incurrir en las penas señaladas por la ley penal , no tendrán derecho a cobrar retribución alguna por los servicios prestados ; el artículo 2606 del Código Civil dice: " El que presta y el que recibe los servicios profesionales pueden fijar la retribución debida por ellos , cuando se trate de profesionistas - que esten sindicalizados , se observarán las disposiciones contenidas en el contrato de trabajo. Este artículo es importante porque el derecho civil hace el reconocimiento de la posibilidad de que la prestación de servicios quede regida por el derecho de trabajo.

Contrato de Prestación de Servicios " Existe cuando mediante el pago de honorarios una persona se obliga hacia o - tra a desempeñar en su beneficio ciertos trabajos que requieren preparación técnica , artística o un título profesional para desempeñarlos " (9)

Clasificación del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales:

(9) Aguilar C. Leonolfo " Contratos Civiles " .

Es un contrato principal , ~~porque~~ puede subsistir por sí mismo ; bilateral porque genera obligaciones para ambas partes ; honoroso , porque genera ventajas y gravámenes recíprocos ; consensual , porque la Ley no exige forma determinada para su validez ; e instituto personae , porque la identidad de las partes desempeña un papel preponderante especialmente el del profesionista o profesor que se escoge por sus conocimientos.

Los profesionistas necesitan título para el ejercicio de su actividad , así lo establece el artículo de la Ley reglamentaria de los artículos 4o y 5o., de la Constitución.

En cuanto a los requisitos de validez y de existencia : no tiene reglas especiales respecto al consentimiento y al objeto , solo debe ser posible y lícito ; en ambas partes , debe existir la capacidad de contratar y en el profesionista Cédula y Título.

Las obligaciones del profesionista , son :

Debe desempeñar personalmente su actividad , porque es un contrato personal ; responder por impericia ; negligencia o dolo ; abandono del cliente ; prevaricación , debe avisar cuando no puede continuar el asunto , y no incurrir en las sanciones del artículo 231 y siguientes del Código Penal .

Obligaciones del cliente :

La obligación fundamental del cliente es pagar los honorarios al profesionista ya sea por convenio si lo hay , - si no lo hay pagara conforme a la costumbre del lugar , la - importancia del asunto , posibilidad pecuniaria del cliente- y la reputación de que goce el profesionista. El pago debera hacerse en el domicilio del que presta el servicio inmediata- mentedespues de cada servicio o cuando haya concluido el tra- bajo independientemente del exito del negocio.

Evolución de la prestación del trabajo profesional ; - la prestación de servicios profesionales , no estaba regla - mentada en los codigos civiles pero existia como institución juridica o sea tenia vida real desde mucho antes de aparecer el derecho del trabajo, pero se referia solo a una posición- determinada de los profesionistas o sea su independencia eco- nomica y su autonomia en cuanto a subordinación.

Causas 'de' la transformación; a la evolución de la ciencia se debe que las empresas soliciten cada vez mayor número de - profesionistas y por lo tanto , ahora ya no todos son autono- mos, sino que ya la relación se ha transformado y en muchas - profesiones si hay subordinación, el profesionista gana un - sueldo fijo , lo cual quiere decir que ya existen elementos - para fundamentar el concepto de la relación de trabajo . En cuanto a la retribución que en estos casos se paga al profe- sionista no corresponde a la calidad del honorario, pues si-

es cierto que puede variar en cuanto a la persona , el elemento que fundamentalmente se toma en cuenta es el trabajo - que debe desarrollarse y el éxito de la empresa ya no depende de la habilidad del profesionista, sino de la atinada dirección del empresario.

Actualmente las empresas , como compañías constructoras bufetes de abogados , etc. son los que han sustituido a los profesionistas liberales de siglo pasado, y aunque estas empresas prestan servicios técnicos , no por eso el profesionista deja de estar en las mismas condiciones de los demás trabajadores que son utilizados para los fines de la empresa.

Esta competencia entre los empresarios y el profesionista libre es lo que ha motivado el cambio de la prestación de servicios profesionales y la necesidad de analizar la naturaleza de las relaciones jurídicas que se establecen con estas nuevas situaciones. El trabajo del profesionista se ha proletarianizado porque ha perdido su individualidad y se ha convertido en un engrane de la empresa , pues el producto obtenido por ella es resultado de numerosos factores y la función del profesionista aunque muy importante , no es más importante que la del técnico o del obrero calificado , pues aunque el profesionista perciba más salario, esto no quiere decir que este en situación privilegiada con respecto a los demás trabajadores.

D).- EL CONTRATO A COMICION.

La comición mercantil tiene su fundamento en el derecho Civil , pues el mismo código de comercio establece en su art- 273 : El mandato aplicado a los actos del comercio se reputa comición mercantil, añadiendo dicho artículo que es comiten - te el que confiere la comición mercantil, y comicionista, el - que la desempeña. Decimos que la comición mercantil tiene su - fundamento en el derecho Civil, porque el mandato es un con - trato nominado puramente Civil y para poder hablar un poco - de la comición mercantil trataremos de hacer primeramente un - pequeño analisis de lo que es el mandato.

El mandato es un contrato por el cual una persona llama - da mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante - los actos jurídicos que este le encarga , así lo define el - código en su artículo 2545 y aunque el código anterior lo lla - maba acto y exigio que el mandato fuera solo representativo; el código vigente ya no exige la representación del mandante, sino solo que se ejecuten los actos jurídicos por cuenta del - mandante y en nuestro código de comercio como en el civil con - sideran que los actos jurídicos ejecutados por el comicionis - ta a nombre propio o a nombre del mandante constituyen el man - dato.

Diversas clases de mandatos : El mandato puede ser repre - sentativo o no representativo ; es representativo cuando en - los actos jurídicos el mandatario declare que actua en nombre

de otra persona . Mandato no representativo será cuando el -
mandatario declare que otorga en los actos jurídicos a nom -
bre propio; en ambos casos el efecto de los actos jurídicos -
repercute en el patrimonio del mandante; el mandato puede ser
Civil o Mercantil , será mercantil cuando los actos que vaya
a ejecutar el mandatario sean mercantiles y lo mismo cuando -
sean actos civiles los que vaya a ejecutar el mandatario se-
rán civiles ; será oneroso ya que nuestro código civil esta-
blece que el mandato es un contrato naturalmente oneroso y -
para que sea gratuito necesita estipulación expresa; puede -
ser el mandato general o especial , será general cuando el -
mandante otorgue al mandatario poder para celebrar todos los
actos o contratos que se le pueden ofrecer , será especial -
cuando el man_dante otorgue poder solamente para determinados
actos o contratos; el mandato puede ser revocable o irrevoca-
ble , el mandato es siempre revocable salvo en dos casos de -
excepción : Cuando hubiere estipulado como condición en un -
contrato bilateral y cuando se otorga como medio de cumplir-
una obligación previamente existente entre mandante y manda -
tario.

Clasificación del contrato; es generalmente principal -
salvo cuando es irrevocable pues en estos casos es accesorio
de garantía; es bilateral porque da nacimiento a obligacio -
nes de ambas partes ; es oneroso salvo estipulación en con--
trario ; es un contrato formal excepcionalmente consensual

intuitu personae , pues termina con la muerte del mandatario o su incapacidad ; es de tracto sucesivo ya que las obligaciones del mandatario no se extinguen al momento de la celebración del contrato.

Elementos esenciales : en cuanto al consentimiento el artículo 2547 nos da una reglamentación clara al decir que el contrato de mandato se perfecciona con la sola aceptación del mandatario que puede ser expresa o tácita. En cuanto al objeto tambien tiene sus normas especiales ya que el mandato solo puede recaer sobre la ejecución de actos juridicos que deberán ser licitos , posibles y que no sean estrictamente personales del mandante.

Elementos de Validez : En el mandante no es suficiente tener capacidad general sino que además debiera tener capacidad necesaria para ejecutar el acto juridico o contrato que esta encomendando al mandatario, por lo que se refiere a este debiera distinguirse si el mandato es representativo o no representativo , en el primero sera suficiente la capacidad general y en el segundo , el mandatario deberá tener además la capacidad necesaria para la ejecución del acto que se le encomienda.

En cuanto a la forma , el mandato puede tener varias formas ya que puede ser inclusive consensual cuando la cuantía del negocio no exeda de doscientos pesos sin embargo

el artículo 2552 establece que debiera ratificarse por escrito antes de que concluya el negocio, cuando exceda de doscientos pesos pero no llegue a cinco mil, podrá otorgarse en escrito privado ante dos testigos, sin que sea necesaria la ratificación o sea la carta poder que todos conocemos. Deberá otorgarse en escritura pública o en carta poder, ante dos testigos y ratificadas sus firmas ante notario, juez o autoridad administrativa en los siguientes casos: 1.- Cuando sea general, 2.- Cuando el interés del negocio para que se confiere llegue a mil pesos o exceda de esa cantidad y 3.- Cuando el mandatario vaya a ejecutar en nombre del mandante un acto que deba constar en escritura pública.

Obligaciones del mandatario: 1.- Ejecutar el mandato personalmente, ya que es un contrato intuito personae, pero existe la excepción de que puede el mandatario encargar la ejecución del acto a otra persona, cuando se le hayan conferido facultades para delegar el mandato, pero esta delegación podrá ser conferida ampliamente o en forma restringida, según las facultades que tenga el mandatario para designar sustituto. 2.- El mandatario debe acatar las instrucciones recibidas del mandante, pues si no lo hace, los actos que ejecute serán válidos, pero incurre en responsabilidad y deberá pagar los daños y perjuicios que cause al mandante, como lo establece el artículo 2565 del Código Civil. Si el mandatario no ha recibido instrucciones pre-

cisas al ejecutar el mandato , deberá consultar con el mandante y si no fuera posible hará lo que su prudencia le aconseje , como si el negocio fuere suyo , pero será responsable de la culpa en concreto. 3.- El mandatario deberá informar - al mandante la ejecución del mandato y la de su terminación 4.-El mandatario deberá rendir cuentas a su mandante y entregar todo lo que haya recibido durante la gestión , aunque lo recibido no se lo debieran al mandante, así lo establecen los artículos 2569 , 2570 y 2571 del Código Civil ; pero el - mandatario tiene derecho a retener lo que haya recibido para garantizar el reembolso de las indemnizaciones que le correspondan.

Obligaciones del mandante: 1.- El mandante deberá dar al mandatario el dinero necesario para la ejecución del - mandato y si no lo hace deberá pagar a éste los gastos que haya realizado con sus respectivos intereses aún cuando el negocio no tenga éxito artículo 2577 del Código Civil. 2.- El mandante debe indemnizar al mandatario de los daños y perjuicios que hubiere sufrido con la ejecución del mandato , siempre y cuando no haya sido por imprudencia o descuido de él y que no sea por su culpa . 3.- El mandante debe pagar al mandatario la remuneración convenida , salvo que haya estipulación que es gratuito , si no se convino el monto se sujetará a un dictámen pericial.

Formas de terminar el contrato de mandato: 1.-Revoca -

ción , consiste en una declaración unilateral del mandante notificada al mandatario con la única excepción de que el mandato se haya conferido con el carácter de irrevocable , el mandante deberá también notificar a los terceros con los que el mandatario tenía que tratar en el cumplimiento de su encargo , pues de lo contrario quedará obligado con éstos , si tratan de buena fé aún después de la revocación . 2.- Renuncia , el mandatario puede renunciar en cualquier momento , salvo que se trate de un mandato irrevocable , tiene la obligación de seguir atendiendo el asunto hasta que sea nombrado nuevo mandatario o el mandante se encargue de él , pues no puede abandonar el asunto ya que si lo hace incurre en la responsabilidad de daños y perjuicios . 3.- Muerte del mandante o del mandatario . a).-Si muere el mandante el contrato de mandato se termina , pues es un contrato intuitu personae y no se puede ya representar a un muerto , pero el mandatario deberá continuar con la administración para no causar daños y perjuicios , mientras los herederos se puedan encargar del asunto . b).-Muerte del mandatario , también extingue el mandato , pero los herederos de éste tienen la obligación de dar aviso al mandante y de practicar los actos necesarios para no causarle daños y perjuicios . 4.- Interdicción , si cualquiera de los contratantes sufre interdicción , se terminará el contrato , pues el mandato representativo , tiene por objeto la representación del mandante , si este se vuelve incapaz , ya no es posible su representación ; por

lo que toca al mandatario , **si** sufre interdicción ya no es posible el contrato , pues éste tiene por objeto la ejecución de actos jurídicos y para esa ejecución es necesaria la capacidad y **si** no la tiene el acto puede ser anulable .

5.- Vencimiento del plazo o conclusión del negocio para el que fué concedido , **si** el contrato tiene un plazo de vigencia , es natural que al vencerse terminará el contrato, lo mismo acontece **si** el negocio se termina y **si** a pesar de esto el mandatario sigue ejecutando el mandato se suscita una situación similar a la de la revocación.6.- Ausencia del mandante el artículo 2595 del Código Civil en su fracción VI reglamenta esta causal de terminación del contrato de mandato , diciendo que son aplicables los artículos 670 , 671 y 672 del Código Civil , o sea que el mandato termina a los dos años de la desaparición del ausente , en caso de que el mandatario no otorgue fianza .

Después de éste pequeño análisis de lo que es el mandato como contrato civil , trataremos de establecer algunas de las obligaciones que el comisionista tiene para con su comitente , según lo establecido por el Código de Comercio: El comisionista no necesita poder constituido en escritura pública para el desempeño de su encargo , pues basta con que el comitente le dé éste poder verbal o por escrito , con el solo requisito de ratificarlo por escrito antes de dar por terminado el negocio ; el comisionista puede o no aceptar el

encargo , pero en caso de no aceptar deberá avisar inmediatamente al comitente , pues si continua desempeñando algunas gestiones de ese encargo , se entenderá su aceptación tácita y deberá continuar con la gestión de ese negocio , pero aunque haya avisado al comitente su negativa deberá seguir con la gestión hasta que haya sustituido al comisionista , sin que por ésto se entienda una aceptación tácita; si por negligencia del comisionista deja de avisar al comitente que rehusa la comisión y no la cumple será responsable de los daños y perjuicios que le ocasione su falta de responsabilidad.

El Comisionista tiene la obligación de desempeñar personalmente la función que se le encomienda y no delegarla en otra u otras personas , sin estar autorizado para ello aunque bajo su responsabilidad puede emplear subalternos en los cuales el pueda confiar y según la costumbre se les encomienda a éstos la realización de tal acto . El Comisionista no está obligado a realizar los actos para los cuales necesite dinero mientras el comitente no se lo proporcione , además de que tiene facultad para suspenderlos en cuanto se le termine y el comitente no le proporcione lo necesario , cuando el comisionista prometa anticipar fondos para desempeñar su función , esta obligado a suplirlos , excepto en el caso de quiebra del comitente ; si el comisionista les da otro fin es decir los invierte en causa distinta de su encargo , se

hará responsable de los daños y perjuicios , además de que deberá pagar al comitente el principal con sus respectivos intereses desde el día que los recibió , será responsable de las mercancías que reciba , de los deterioros que sufran o sea de su conservación y solo cesará esta responsabilidad cuando el menoscabo sea por caso fortuito , vicio de la cosa o transcurso del tiempo , lo que acreditará con la certificación de dos corredores o en su defecto con dos comerciantes debiendo notificarlo tan luego como lo advierta al comitente. El comisionista que no cobre oportunamente lo que se le debe al comitente se hará responsable de los daños y perjuicios.

El artículo 304 del Código de Comercio , tiene importancia para nosotros , pues dice que el comisionista o sea en este caso el trabajador tiene derecho a ser remunerado y en caso de no existir estipulación , se le pagará a como se establece en la plaza donde se realice la comisión , el comitente deberá pagarle al contado el importe de sus gastos con interés desde el día en que fueron hechos y para garantizar éste pago el comisionista puede quedarse para sí con los objetos que esten en su poder , no podrá ser desposeído de los mismos sin haberle pagado antes .

El Comisionista deberá sujetarse a las instrucciones del comitente para realizar su encargo , no podrá pasar por alto

las disposiciones expresas que éste le dicte , cuando no -
tenga instrucciones precisas , o no pueda el comisionista
consultar con el comitente lo que debe hacer obrará con la
prudencia que le dicte su experiencia aplicandola como si -
el negocio fuera propio.

III.- SALARIO Y COMISION.

a).- CONCEPTO DE SALARIO Y COMISION.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 define al salario como la retribución que debe pagar el patron al trabajador por su trabajo , a diferencia de la Ley de 1931 que decía : " Es la retribución que se debe pagar en virtud de un contrato de trabajo", o sea que se superan dos aspectos a saber , el primero se suprime la concepción contractualista que tenía la Ley de 1931 y el segundo porque se extiende el salario a la totalidad del trabajo prestado , suprimandose la frase que lo limitaba a la labor ordinaria.

Según el maestro De la Cueva , existe una jerarquia de los salarios que parte del salario mínimo , en segundo término el salario remunerador , que tienden a alcanzar la meta de un salario justo.

Trataremos de hacer una pequeña exposición de cada uno de ellos:

El Salario mínimo en la Ley de 1931 en el artículo 99 se establecía que el salario mínimo es el que , atendidas las condiciones de cada región sea suficiente para satisfacer las necesidades de la vida del trabajador , su educación y sus placeres honestos , considerandolo como jefe de fami -

lia y teniendo en cuenta que debe disponer de los recursos necesarios para su subsistencia durante los días de descanso semanal en los que no perciba salario, pero en su artículo 416, señalaba que para determinados salarios mínimos debían tomarse en cuenta las necesidades mínimas del trabajador, lo cual no es lo mismo que lo que establece el artículo 123 Constitucional, pues éste señala necesidades normales, no mínimas, esto hace que no funcione esta Ley como lo dice la Constitución.

En 1962, se llevó a cabo la reforma de la fracción VI del artículo 123 Constitucional y el resultado es la nueva redacción de ésta que dice: "Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores, serán generales o profesionales". Los primeros regirán en una o varias zonas económicas; los segundos se aplicarán en ramas de la industria o del comercio, en profesiones, oficios o trabajos especiales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural para proveer la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando además las condiciones de las distintas actividades industriales y comerciales.

Los Trabajadores del campo disfrutarán de un salario mínimo adecuado a sus necesidades. Los Salarios mínimos se -

fijarán por comisiones regionales integradas con representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, serán sometidos para su aprobación a una comisión nacional que se integra en la misma forma prevista para las comisiones regionales .

De esta nueva redacción de la fracción VI del artículo 123 Constitucional , se deduce que el salario mínimo tiene ahora dos grados ; el primero sería el salario mínimo general , puesto que es la base , pero también el salario mínimo profesional , es lo menos que se le puede pagar a un profesionista , en la prestación de sus servicios , o sea que los dos son salarios mínimos y cada trabajador dentro de su función esta protegido por él precepto Constitucional citado, que con la reforma de 1962 , ya no solo protege el salario mínimo material sino que ya abarca el ambito cultural y social , al referirse a la educación obligatoria de los hijos.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 90 define al salario mínimo como "la cantidad menor que puede recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo ". Cuando cita éste artículo que el trabajador no puede recibir menos de ese mínimo que establecen las comisiones (nacional o regional) esto aplicando su criterio para establecer un salario remunerador que en ningún caso será menor que el mínimo establecido.

Salario remunerador , El artículo 123 Constitucional fracción XXVII , establece que serán nulas las cláusulas que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje , pero no define el concepto , sino que deja al arbitrio de las Juntas la determinación de cada caso concreto , pues sería imposible establecer un salario remunerador general , ya que para hacerlo , se tienen que tomar en cuenta circunstancias técnicas , económicas y humanas y las Juntas sí tienen a la vista la categoría de personas , su grado de preparación , su eficiencia , los salarios que perciben otros trabajadores en empresas similares de la misma zona , en fin tienen elementos para determinar si es o no el salario remunerador. Por otra parte , la Ley Federal del Trabajo en su artículo 85 dice: " Que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones fijadas por ésta Ley". El Salario por unidad de obra , será tal que para un trabajo normal en una jornada de ocho horas de por resultado el monto del salario mínimo por lo menos , ya que nuestra Ley sostiene el criterio de que el salario debe ser remunerador y proporcionado a la cantidad y calidad del trabajo , la corte en su Jurisprudencia número 967 dice: " Que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 123 Constitucional fracción XXVII las Juntas de Conciliación y Arbitraje , tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que a su juicio no sea remunerador , y el hecho-

de que el actor demande una cantidad a tal salario, no imposibilita a las Juntas para fijarlo, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideran remunerador".(10)

Respecto al salario remunerador, cuando un trabajador no preste sus servicios por toda la jornada legal o sea de ocho horas, y solo lo haga por unas cuantas, debe estimarse correcto el pacto por el cual haya convenido en que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal de trabajo, sino el proporcional a las horas de trabajo que preste sus servicios, con tal de que en cada hora laborada la proporción no sea inferior al salario mínimo percibido en la jornada legal. Este criterio lo ha sustentado la Corte en jurisprudencia 968 que dice: " Cuando un trabajador no presta sus servicios por toda la jornada legal respectiva, sino simplemente por unas cuantas horas de ella, debe estimarse equitativo que no se le pague el salario total correspondiente a la jornada legal, sino el proporcional a las horas efectivas del trabajo realizado" (11).

El Salario Justo, un salario justo es el que satisface las exigencias de la vida auténticamente humana, las del orden material, moral, social, e intelectual, el que posibilita al hombre para vivir comodamente, educar a sus hijos

(10) I. Herasti José. Ley Federal del Trabajo.
(11) Obra citada.

y contribuir a la grandeza de su pueblo .

Las formas del salario , son las distintas maneras de hacer de la retribución que debe pagarse al trabajador por su trabajo , según el maestro de la Cueva , pues dicen que existen cuatro formas del salario entre ellas el salario a comisión que es la forma que más nos interesa en éste trabajo , pues nos estamos refiriendo a los agentes del comercio y esta es la forma por excelencia de percibir el salario en éste tipo de prestación de servicios , trataré de hacer una pequeña mención de cada uno de los tipos de salario:

1.- La Retribución por unidad de tiempo , en ella se toma en cuenta el tiempo que se trabaja , ya sea en jornada diaria , semana o por mes independientemente del resultado que se obtenga de éste trabajo y su medida es siempre la misma , horas de trabajo.

2.- El Salario por unidad de obra , es aquel en que la retribución se mide en función a los resultados del trabajo prestado , aunque através de la historia distintos autores lo han criticado en la Ley Federal del Trabajo Actual , el problema se resuelve en lo previsto por el artículo 85., que dice: "Que el salario debe remunerador nunca menor al fijado como mínimo , de acuerdo con las disposiciones de la misma -

Ley y además dice que la retribución deberá ser tal para una jornada normal o sea ocho horas desarrollando un trabajo normal dé por resultado un salario mínimo por lo menos , - sino es posible que sea remunerador".

3.- El Salario a comisión , es aquel en que la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por un trabajador . De ésto se deduce que haya agentes de ventas , que no solo se dedican a vender productos sustantivos , sino que hay algunos que trabajan para compañías que prestan servicios , alquilan maquinaria , en fin sería largo enumerar cada una de las operaciones que pueden dar origen a la realización de una operación que dé lugar a la remuneración de los agentes de ventas.

4.- El Salario a precio alzado , es el que se fija en los casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la ejecución en construcción de una obra a cambio de los cuales se le paga una cantidad global , aunque esta prestación de servicios se acerca a la reglamentación del derecho civil ; la diferencia estriba en que , para que la reglamente el derecho civil es necesario que el constructor ponga trabajo y materiales , pues en el derecho laboral , basta con que el trabajador preste un servicio.

b).-TEORIA DEL SALARIO EN EL DERECHO CIVIL.

Determinar la naturaleza jurídica de la relación de trabajo , dió lugar a muchas controversias ; la doctrina hasta hace algunos años sostenía que el llamado contrato de trabajo , era un simple contrato con el único problema de incluirlo en algún tipo de contrato nominado en el derecho Civil , por lo que muchos civilistas decían que era un contrato innominado; debido a la costumbre, pues desde la época de los romanos la prestación de servicios fué considerada , materia de contrato.

El problema a solucionar , siempre fué la determinación de si el contrato era de arrendamiento , de compra-venta de sociedad o de mandato , per nunca se llevó a terminación una doctrina que no dejara lugar a dudas ; a continuación trataré de hacer un pequeño análisis de cada una de las teorías que se han expuesto referente a la prestación de servicios y pago por el hecho de prestarla.

En Roma , se clasificó a la prestación de servicios como un contrato de arrendamiento , de acuerdo con la teoría que sostuvo Planiol , la cosa arrendada es la fuerza de trabajo que existe en cada persona y que puede ser utilizada por otro como la de una máquina, que es lo que ocurre cuando se hace el pago por medio de salario , que es proporcional al

tiempo de la misma manera que el arrendamiento de una cosa. La crítica que se hace a esta teoría es la siguiente: No puede dar lugar la prestación de servicios a un contrato de arrendamiento , porque la esencia de éste contrato esta en la conceción del uso o goce de una cosa , que además no se destruye con ellos y debe ser devuelta al terminar el contrato de arrendamiento. Por lo anterior nos damos cuenta que la fuerza de trabajo no puede ser objeto de contrato de arrendamiento , pues no se puede devolver , ya que se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

La Teoría de que la prestación de servicios podía ser objeto de un contrato de compra-venta , estuvo defendida , principalmente por Carnelutti , en la cual dice: " Que la energía humana puede ser considerada como una cosa , puesto que sale del cuerpo y se objetiviza " , pero esta es una conclusión que degrada a la categoría humana y no puede considerarse objeto de un contrato de compra-venta , porque el derecho civil reglamenta también las obligaciones y de su propio ordenamiento se deduce que es una cosa es obligación de hacer , que es la que tiene el trabajador y otra es la obligación de dar que es la que tiene el vendedor; esto sin considerar que el derecho del trabajo es autónomo y sus disposiciones de orden público que se especializan en reglamentar la relación de trabajo y aunque el contrato de trabajo , tenga semejanzas con los del derecho Civil , no puede consi-

dorarse que el trabajo desarrollado por el hombre sea una cosa materia del contrato .

Se consideraba también que la relación de trabajo era un contrato de sociedad , en el que un elemento aporta su talento , su capacidad organizadora y también su capital y el otro elemento o sea en éste caso el trabajador aporte su fuerza de trabajo , su habilidad . A esta teoría se le critica , porque una sociedad para ser creada necesita que se cree otra persona diferente a la de en éste caso - trabajador y patrón , además de que entre el contrato de sociedad y el contrato de trabajo , existen diferencias como las siguientes: En el contrato de trabajo hay subordinación , en la sociedad el trabajo es en común .

La Teoría del mandato , no es aplicable a la materia de trabajo , puesto que el mismo Código Civil en su artículo - 2546 dice: " Que el mandato es un contrato , por el que el mandante se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga , pero solo esos actos - jurídicos .

c).- TEORIA DEL MANDATO EN EL DERECHO MERCANTIL.

La Ley Nacional del Trabajo actual , considera que hay cuatro formas , enunciadas en éste mismo capítulo y ahora -

diré : que la que nos interesa en ésta oportunidad es el -
salario a comisión , pues es la que se utiliza p r antena g
sia en el comercio .

El Salario a Comisión , es aquel en que la retribución
se mide en función de los productos o servicios de la em -
presa vendidos o colocados por el trabajador , según el ma -
estro Mario de la Cueva ; por lo que toca a la Ley Federal
del Trabajo en su artículo 286 dice: " Que el salario a co -
misión puede comprender una prima sobre el valor de la mer -
cancia vendida o colocada , sobre el pago inicial o sobre los
pagos periódicos , o dos o tres de dichas primas ". Pero -
hay que tener cuidado en no confundir la relación de trabajo
con el salario a comisión , pues el contrato a comisión ,
se ha usado por las empresas para dejar fuera del derecho -
del trabajo a los Agentes de ventas .

La diferencia principal estriba en que el contrato a -
comisión , es un mandato aplicado a los actos del comercio
en tanto que la relación de trabajo con salario a comisión
es aquella en la cual la medida de retribución , es el nú
mero de operaciones para la empresa realizadas por el tra -
bajador.

En la Jurisprudencia número 219 sustentada por la Su -
prema Corte de Justicia de la Nación dice: " Que la comisión
mercantil , tiene una marcada diferencia con el contrato de

diré : que la que nos interesa en ésta oportunidad es el -
salario a comisión , pues es la que se utiliza por antonomasia
en el comercio .

El Salario a Comisión , es aquel en que la retribución
se mide en función de los productos o servicios de la em -
presa vendidos o colocados por el trabajador , según el ma -
estro Mario de la Cueva ; por lo que toca a la Ley Federal
del Trabajo en su artículo 286 dice: " Que el salario a co -
misión puede comprender una prima sobre el valor de la mer -
cancia vendida o colocada , sobre el pago inicial o sobre los
pagos periódicos , o dos o tres de dichas primas ". Pero -
hay que tener cuidado en no confundir la relación de trabajo
con el salario a comisión , pues el contrato a comisión ,
se ha usado por las empresas para dejar fuera del derecho -
del trabajo a los Agentes de ventas .

La diferencia principal estriba en que el contrato a -
comisión , es un mandato aplicado a los actos del comercio
en tanto que la relación de trabajo con salario a comisión
es aquella en la cual la medida de retribución , es el nú -
mero de operaciones para la empresa realizadas por el tra -
bajador.

En la Jurisprudencia número 219 sustentada por la Su -
prema Corte de Justicia de la Nación dice: " Que la comisión
mercantil , tiene una marcada diferencia con el contrato de

trabajo , pues en tanto que aquella se manifiesta por un -
acto o una serie de actos que solo crean accidentalmente -
dependencia entre comisionista y comitente , que solo duran
el tiempo necesario para la ejecución de ésos actos , en el
contrato de trabajo , esa dependencia es permanente , su du-
ración es indefinida o por tiempo determinado , pero inde-
pendientemente del necesario para realizar el acto materia
del contrato , siendo la caracte rística esencial deeste -
último contrato , la dependencia económica que existe entre
la empresa y el trabajador, de modo que si el comisionista ,
solo puede ocuparse de los asuntos del comitente , sin poder
ocuparse de otros , se encuentra sujeto a la dependencia de
éste y le dá a su contrato características de relación de -
trabajo. En conclusión , la diferencia entre relación de -
trabajo y comisión mercantil , estriba en la subordinación
y que el servicio que presta el comisionista , sea permanen-
te , para que exista relación de trabajo ".-(12).

La prima , el salario pagado por primas , consiste en
un porcentaje que se determina respecto al número de opera-
ciones realizadas por el trabajador , ya que puede vender o
colocar distintas mercancías de distintos precios , con lo-
cual varía la percepción de su salario. El maestro De la Cua-
va define a la prima " diciendo que el salario como prima ,
consiste en un porcentaje que se fijará convencionalmente -
(12).-I. Herrasti José. Ley Federal del Trabajo.

sobre cada una de las operaciones que lleve acabo el trabajador".(13)

Formas del salario a comisión , la Ley Federal del Trabajo en su artículo 286 establece " Que las distintas maneras de hacer el pago a los agentes del comercio pueden ser:

I.-Prima sobre el pago inicial , que es la más usual en las empresas que realizan ventas en abonos .

II.-Primas sobre los pagos periódicos , por cada pago que realiza el cliente el agente de ventas recibe una prima o sea que ya no recibe como en el caso anterior una prima solamente por el primer pago sino la recibe por todos y cada uno de los pagos periódicos realizados por el cliente.

III.- La prima pagada al trabajador sobre el valor de la mercancía vendida es una prima única no tiene problema , porque si el pago se realiza al contado el agente también , debe recibir su prima íntegra.

El mismo artículo 286 en su parte final especifica que el agente de ventas puede recibir una , dos o tres de las primas descritas de lo que se deduce que no están reñidas , es decir no son incompatibles sino por el contrario el trabajador puede recibir una , dos o las tres si así se pacta.

(13).- De la Cueva Mario " Derecho Mexicano del Trabajo " .
Tomo I.

El trabajador tiene derecho a la prima en distintos momentos , tratándose de una u otra así tenemos que cuando la operación se perfecciona el trabajador tiene derecho a la prima única , así mismo cuando se trata de fijar la prima por el pago inicial . Cuando se trata de la prima por pagos periódicos el artículo 287 fracción II de la Ley Federal del trabajo , establece que el derecho lo tiene el trabajador en el momento en que se hace el pago. Como medida de protección a ésta clase de trabajadores la Ley Federal del trabajo en su artículo 288 dice; que la prima pagada a un agente de ventas no podrá suspenderse ni descontarse , posteriormente aunque la operación que le sirvió de base desaparezca.

En la práctica de éste trabajo tan especial , los agentes del comercio han sido víctimas de los empresarios , por eso la Ley Federal del Trabajo , se ocupó de reglamentar el pago y protección del salario de éste tipo de trabajadores , pues la clase patronal aún en la actualidad abusa de la calidad de éstos trabajadores , descontándoles la prima o parte de ella , cuando la base de la operación desaparece por alguna causa , cambiándolos de su ruta original y aún más pagándole primas que en ocasiones son de menor monto que el salario mínimo , lo cual es denigrante para el trabajador y contrario al pensamiento del legislador.

d).- INTEGRACION DEL SALARIO.

Integración del salario , el artículo 84 de la Ley -
Federal del Trabajo establece que el salario se integra -
por los pagos hechos en efectivo , por cuota diaria , gra-
tificaciones , percepciones , habitación , primas , percep-
ciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que
se entreguen al trabajador por su trabajo. La Ley de 1931 -
en su artículo 86 , establecía que el salario se ve incre-
mentado por cualquiera otra cantidad que sea entregada al -
trabajador a cambio de su labor ordinaria , pero no consi-
deraba que el pago del tiempo extraordinario formara parte
del salario , pero en la actualidad se ha superado esta si-
tuación y el tiempo extraordinario ya forma parte del sala-
rio. Además de que hoy en día el salario no se compone so-
lamente de la prestación del dinero que el patrón paga en -
forma periódica al trabajador , sino que además se considera
salario , todas las prestaciones establecidas en el contrato
para beneficio del obrero ; aunque se suscitaron polémicas
y hubo quién dijera que debería aceptarse solo como salario
la cantidad de dinero y todos los demás beneficios debían -
considerarse como prestaciones adicionales , hasta se lle-
gó a argumentar que la Constitución Política de los Estados
Unidos Mexicanos en su Fracción X del artículo 123 prohíbe
el sistema que consistía en pagar la totalidad del salario
con mercancías , vales o fichas que debían cambiarse en al-

guna tienda de raya , pero esto no es de ninguna manera - contradictorio a lo que expresa la Ley Federal del Trabajo puesto que esta establece mínimos de derecho y todo lo que pueda beneficiar al trabajador lo admite la Ley. La Suprema corte en su Jurisprudencia 966 sostiene : " De los términos del artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo , se desprende claramente que el salario no consiste unicamente en la cantidad de dinero que el patrón paga al trabajador , sino que además de esa prestación principal estan comprendidas en el mismo todas las ventajas económicas establecidas en el contrato a favor del obrero"(14) . .

En el artículo 129 de Nuestra Ley Federal del Trabajo , se dice que el reparto de utilidades no forma parte del salario , porque no lo recibe como consecuencia de su trabajo , pero se considera como una actuación desafortunada del legislador , pues siendo el derecho del trabajo un derecho-expansivo y considerando que el reparto de utilidades , es también producto de los factores de la producción , debería formar parte del salario.

El Maestro de la Cueva afirma que el salario puede integrarse con una sola o con varias prestaciones , esto significa que el salario puede dividirse en prestación base y prestaciones complementarias , agregando que la primera de-

(14) I. Herrasti José . Ley Federal del Trabajo.

berá ser siempre en dinero , en tanto que las segundas , puedan revestir diversas formas y naturalezas . Estas - prestaciones en especie que recibe el trabajador periódicamente y que producen una rutina , se convierten en una prestación nueva para el trabajador y cita dos principios:

1.- El primer principio que puede desprenderse , es que - de toda prestación ofrecida al trabajador , cualquiera que sea el nombre que se le hubiera dado , crea un derecho en - su favor . En materia de trabajo , cuando se pacta que al trabajador deba darsele gratificaciones después de determinado tiempo de servicios en atención a su laboriosidad el - pacto no puede quedar al arbitrio del patrón , sino implicar para él mismo una obligación , puesto que lo pacta en un contrato y no puede quedar al arbitrio de una de las partes, por la razón evidente de que así no existiría en realidad pacto , además de que sería contrario a lo dispuesto por el artículo 1797 del Código Civil que rige necesariamente en materia de trabajo por tratarse de un principio base de orden público. Además en las relaciones de trabajo no basta - que se denomine a una prestación gratificación voluntaria - para que tenga ese carácter , puesto que de ser así se autorizaría que se fijaran salarios reducidos para los obreros ocultando el real a pretexto de que la empresa se reserva - la facultad de otorgar gratificaciones voluntarias y como todo pacto implica una obligación , la llamada gratificación voluntaria , tiene que formar forzosamente parte del salario

sin que esto implique que no puedan otorgarse gratificaciones voluntarias , solo que estas estas deben ser independientes de lo que se pacte en el contrato , en el que solo deben figurar las obligaciones de las partes. Las disposiciones sobre el salario tienen una doble finalidad conseguir que los trabajadores obtengan un salario que compense efectivamente el servicio prestado y garantizar la percepción del mismo.

2.-El segundo principio que rige en esta materia , es el de que toda ventaja económica dada al trabajador a cambio de su labor ordinaria en forma periódica pasa a formar parte de su salario.

Si el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece lo que debe entenderse como salario , el artículo 86 aclara el contenido de aquel , pues si bien es cierto que éste último se refiere de modo directo a la igualdad que debe tenerse en cuenta , sin considerar diferencias de edad, sexo , nacionalidad , para remunerar igual trabajo desempeñado en puesto , jornada , y condiciones de eficiencia iguales no lo es menos que aclaratoriamente , determina también que el salario que define el artículo 84 comprende tanto los pagos hechos por cuota diaria , gratificaciones , percepciones , habitación y cualquiera otra cantidad que sea entregada al trabajador en su labor ordinaria.

Los agentes viajeros , tenían el problema de que se -
consideraba un incremento de su salario los gastos que el
patrón le entregaba para pasajes o para alguna otra cosa
que tuviera que pagar en el desempeño de sus funciones , -
pero estas cantidades no pueden ser consideradas como in -
cremento del salario , puesto que no son ventajas económi -
cas pactadas para el mejoramiento del trabajador , sino que
ésto es condición para que el trabajador pueda desempeñar -
con eficiencia sus labores.

IV.- EL CONTRATO A COMISION Y EL FRAUDE.

a).- LOS AGENTES DE VENTAS SU CONCEPTO.- La Ley Federal del Trabajo define a los agentes del comercio en su artículo 285 al decir que los agentes del comercio , de seguros , vendedores , viajantes , propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes , son trabajadores de empresa o empresas a las que prestan sus servicios , cuando su actividad sea permanente , salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que unicamente intervengan en operaciones aisladas .

El Maestro De la Cueva define a los agentes del comercio como las personas que de manera permanente y actuando de conformidad con las instrucciones y lineamientos que les imponen las empresas se dedican a ofrecer al público mercancías valores o pólizas de seguros por cuyo trabajo perciben una prima calculada sobre el ingreso de las operaciones en que intervienen al que se da el nombre de salario a comisión , añadiendo que son una figura económica que aparece tiempo después de la promulgación de los códigos de Comercio de América y aún de europa debido a las transformaciones económicas del siglo XX , pues la lucha de las empresas por la conquista de los mercados las obligó a desatar una enorme campaña publicitaria mediante un conjunto de vendedores que sin los cuales no sería posible el funcionamiento de esa empresa. (14).

El Código de Comercio en su artículo 273 pone de manifiesto que el mandato aplicado a los actos del comercio es la comisión mercantil, por lo que se deduce que no esta reñido el concepto de trabajador con el demandatario y que el derecho del trabajo crea una relación entre patrono y trabajador y el derecho mercantil la crea entre el patrón y los terceros; o sea que una persona puede ser sujeto de contrato de trabajo y estar destinada su actividad a la ejecución de los actos del comercio en nombre y por cuenta de su patrón.

Los Comisionistas, son personas que ofrecen al público sus servicios, por éste lado son trabajadores libres, pero al recibir la comisión también reciben instrucciones precisas de lo que quiere el comitente, solo que la realización del acto queda ya confiada a su iniciativa propia.

El Código de Comercio de México, no se ocupa expresamente de los agentes del comercio; no podía hacerlo porque todavía no se conocía el fenómeno, la única alusión que hace es respecto de los agentes viajeros, clasificandolos en su artículo 323 como dependientes.

Anteriormente el agente de ventas, era hasta cierto punto libre, su actividad podía equipararse a la de los
(14) Dela Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.

profesionistas libres , pero a medida que ha ido avanzando la industrialización , se ha ido perdiendo esta independencia , ya que la actividad de los agentes de ventas se ha transformado de tal manera que los coloca dentro del ambito del derecho del trabajo , pues subordinan su trabajo para los fines de la empresa y reunen los requisitos para ser sujetos de la relación de trabajo.

El Derecho Civil , respecto a los agentes del comercio cuando se le presentó el problema del contrato de obra o de empresa , dice que el derecho civil solo regirá cuando el contratista ponga el trabajo y los materiales , o sea cuando se convierta en una empresa que reune los elementos de capital , producción y trabajo ; en consecuencia el derecho Mercantil , siguiendo el ejemplo del civil solo debiera reglamentar la actividad de los agentes del comercio , cuando éstos constituyan una empresa , pero entonces ya se tratará de otra clase de contrato.

La Suprema Corte , ha sostenido el criterio de que no es obstáculo que los agentes de ventas sirvan a varios patronos para ser trabajadores , pues esto no es elemento esencial para la existencia de la relación de trabajo , siempre y cuando no se conviertan en empresarios , pues deberán existir los elementos de dependencia económica y subordinación.

b).- REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LOS AGENTES DE VENTAS.- Considerando su origen el contrato de los agentes del comercio tiene modalidades muy especiales , ya que anteriormente no se consideraba como trabajador , no estaba obligado a respetar un horario de trabajo , estaba facultado para iniciar , concluir o procurar negocios , pero no tenia obligación de proporcionar o de ocuparse de un determinado número de ellos , podía trabajar en distintas empresas sin perjuicio de ninguna ; pero en la actualidad esa libertad se ha perdido para el agente de ventas , pues las empresas lo han ido ligando más a ellas hasta hacerlo perder esa libertad y esa independencia económica , cosa que también lo liga más al derecho del trabajo, pues ahora ya no es libre , sino que ya es indispensable para tal o cual empresa que lo toma para sí en forma exclusiva y bajo sus órdenes , lo que va configurando un contrato de trabajo , pues el agente de ventas ya se subordina a la empresa para que ésta logre sus fines.

Desde el punto de vista en que se analiza , se plantean dos situaciones :

- 1.- No son trabajadores , pero pueden llegar a serlo.
- 2.- Si son trabajadores con todas las obligaciones y derechos que éstos tienen según lo establece el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo , cuando dice que los agentes de ventas son trabajadores de la empresa o empresas

a las que presten sus servicios , con el único requisito - de que su actividad sea permanente y su servicio personal.

La Suprema Corte de Justicia , dió a esta situación la solución , estableciendo que la comisión no es en sí misma un contrato de trabajo , pero en cambio sí lo es el contrato de los agentes del comercio , añadiendo que la comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo , pues en tanto aquella se manifiesta por un acto o una serie de actos que solo accidentalmente imponen dependencia entre comisionista y comitente y que dura solo el término necesario para la ejecución de esos actos , en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente , su duración puede ser definida o por tiempo determinado , pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato.(15)

El Código de Comercio reglamenta tres tipos de prestación de servicios que son: La comisión , los factores y los dependientes.

En su artículo 273 establece que el mandato aplicado a los actos del comercio se reputa comisión mercantil y que es comitente el que confiere la comisión mercantil y comisionista el que la desempeña ; el artículo 309 dice que se re-

(15) De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I.

putarán factores los que tengan dirección de una empresa o un establecimiento fabril o comercial o esten autorizados para contratar respecto a todos los negocios concernientes a dichos establecimientos o empresas, por cuenta y en nombre de los propietarios de los mismos; todo comerciante en el ejercicio de su tráfico podrá constituir factores y dependientes. De éste artículo se deduce que pueden quedar establecidas las relaciones de trabajo entre el mandatario y el trabajador, como lo establece el derecho del trabajo, ya que en éste caso el derecho mercantil crea relación entre el patrón y los terceros, concluyendo que el derecho del trabajo y el derecho mercantil no están refidos en sus disposiciones.

c).- LAS ACCIONES DE LOS AGENTES DE VENTAS EN CUANTO AL FRAUDE DE SALARIOS. - Tomando en cuenta que el trabajador solo tiene como patrimonio su fuerza de trabajo, por la cual recibe un salario y que la clase patronal siempre se las ha arreglado para evadir de una manera u otra el pago del salario se han creado normas protectoras para el mismo, así tenemos que la Ley de 1931 puso en vigor un número importante de normas protectoras al salario, pero ha medida que ha pasado el tiempo ha sido necesario introducir cambios, nuevos principios para armonizar éstas normas con el renovado sistema que ha implantado el desarrollo, la meta principal de éstas normas protectoras del salario

es procurar la dignidad del trabajador , elevando su nivel de vida .

La Ley Federal del Trabajo actual , establece normas - protectoras y privilegios del trabajo , empezando con su - artículo 98 que dice : " Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios , cualquier disposición o medida que desvirtué éste derecho será nula". En éste artículo se nota claramente la intención del legislador para dar libertad al trabajador y que haga con su salario lo que le convenga sin tener ninguna obligación de gastarlo en la tienda del patrón o en lugares asignados por él ; además el patrón deberá de pagar el salario directamente al trabajador , en moneda de curso legal , teniendo prohibido hacerlo en mercancías vales o cualquier otra cosa con que se pretenda sustituir a la moneda. De lo anterior se deduce que quedan - prohibidas las tiendas de raya , que fueron una lacra para nuestra sociedad en tiempos de la colonia y aunque en la actualidad existen tiendas de raya para los trabajadores , éstas funcionan por un acuerdo entre el sindicato de los trabajadores y los empresarios , teniendo por nombre el de economatos , y aunque el artículo 123 Constitucional prohíbe el establecimiento de las tiendas de raya , éstos economatos tienen como finalidad vender al trabajador artículos de primera necesidad a precios más bajos que el mercado , pero deberán funcionar de acuerdo con la Ley. A éste respecto

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 103 dice: " Los Almacenes o tiendas en que se expendan ropa comestibles y artículos para el hogar , podrán crearse de acuerdo por convenio entre los trabajadores y los patrones de acuerdo a las normas siguientes:

I.- La adquisición de las mercancías será libre , sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores.

II.- Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre trabajadores y patrones , nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado.

III.- Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior y

IV.- En el convenio se determinará la participación que corresponde a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

El salario no puede ser objeto de ninguna compensación y el patrón tiene prohibido establecer libremente multas al trabajador , pues nadie puede hacerse justicia por su propia mano , además de que el artículo 123 en su fracción XXV II inciso "F" y la Ley Federal del Trabajo en su artículo - 107 lo prohíben expresamente , agregando ésta que no se impondrán multas al trabajador , cualquiera que sea la causa o concepto.

de ejecución. Todos los gastos que en ésta diligencia se hagan deberán cubrirse, cuando se pague al acreedor con el producto de lo embargado, con lo cual se subsana el adeudo.

Desde luego, que en la práctica se toman en cuenta muchos factores, para el efecto de ejecutar un laudo, porque, cuando se presenta el Actuario a embargar resulta que la empresa se encuentra en Huelga, o en una auditoría fiscal, o en el caso de una quiebra, en donde el Síndico es ni más ni menos que el Representante Legal de las empresas; en éstas condiciones debe considerarse que el crédito del trabajador es preferente, excepto en la Huelga, donde la mayoría de los trabajadores tienen un interés superior al de un Laudo económico individual.

El objeto de ejecutar un Laudo, es el aseguramiento de un crédito, donde el acreedor es el trabajador, pero hay ocasiones que no es lo mismo, tener un crédito a favor por cobrar, en condiciones normales, en las cuales hay bienes en los cuales se pueda asegurar dicho crédito, más sin embargo en los casos de una quiebra, aunque los trabajadores sean preferentes, si no hacen valer a tiempo su derecho, con la preferencia y las garantías que la Ley les otorga, no lo cobran, porque no hicieron valer en tiempo las acciones correspondientes.

Tomando en cuenta que el trabajador solo tiene como-

patrimonio la fuerza de trabajo y por la cual solo recibe su salario, y que la clase patronal siempre se ha arreglado para esquivar de una manera u otra el pago del salario, se han creado las normas protectoras para el mismo. La meta principal de éstas normas protectoras del salario es procurar la dignidad del trabajador, elevando constantemente su nivel de vida.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 98 dice:

"Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios, cualquier disposición o medida que desvirtúe éste derecho será nula".

También tenemos que las medidas de apremio, que se deben aplicar de acuerdo a lo dispuesto por la Ley en su artículo 720 dice": El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales, y los Auxiliares, podrán emplear, cualquiera de los medios de apremio que en seguida se enumeran, para que las personas cuya presencia estimen necesaria, concurren oportunamente a las audiencias y para asegurar el cumplimiento de las resoluciones:

I.- Auxilio de la Fuerza pública.

II.- Multa hasta de mil pesos, o en su defecto arresto hasta por quince días. Si se trata de un trabajador la multa no excederá del importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional, y :

lo III de la Ley , completa éste concepto al decir que las deudas contraídas con el patrón , no devengarán intereses en ningún caso , además de que no podrá descontar al trabajador más del treinta por ciento del salario mínimo, pero el patrón puede acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que le fije el monto del descuento y de la deuda - pues el cumplimiento de las obligaciones tampoco puede dejarse al arbitrio del deudor.

El salario de los trabajadores , no podrá ser embargado , salvo en los casos de pensión alimenticia , la Corte en su Jurisprudencia número 73 dijo: " El artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo , establece que el salario es inembargable y no esta sujeto a retención o descuento alguno , fuera de los establecidos en el artículo 91 de la misma Ley .Ahora bien en virtud de que el fondo de ahorro de un trabajador forma parte de su salario debe estimarse que la orden dada a la empresa para que detenga dicho fondo con el fin de entregarlo a persona distinta , es contraria a la prohibición establecida por el artículo 95 invocado ; de manera que si la empresa se hallanara a la orden expresada incurriría en la sanción de doble pago implícita en esa prohibición ; por lo que debe estimarse que la orden de referencia afecta a los intereses jurídicos de la empresa y debe concedersele el amparo que solicita con tal motivo.(15)

(15) I.Herrasti José . Ley Federal del Trabajo.

La Cesión de salario al patrón o a terceras personas es nula , pues de nada servirían los preceptos de prohibición de descuento o inembargabilidad , si los salarios pudieran cederse libremente.

Los salarios debidos a los trabajadores , son preferentes a cualquier otro crédito , aunque sea garantía real o créditos fiscales y los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra , suspensión de pagos o sucesión , pues la Junta procede a hacer el embargo y remate para hacer el pago de indemnizaciones , los herederos del trabajador fallecido no tendrán necesidad del juicio sucesorio para ejecutar acciones o continuar juicios que les permitan percibir indemnizaciones pendientes de cobro.

El artículo 51 , es clarísimo cuando en su fracción IV establece que son causas de rescisión del contrato sin responsabilidad para el trabajador , cuando el patrón reduce el sueldo al trabajador ; y en su fracción V , no recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados ; y con base en el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo en la que establece que los agentes del comercio son trabajadores de las empresas a que prestan sus servicios en las condiciones que ella misma establece , estos tienen exactamente la misma acción contra el patrón en caso de controversia que todos los demás trabajadores; por

lo tanto de acuerdo con el artículo 51 de la Ley fracciones IV y V reducible el salario o no entregárselo al trabajador es motivo de rescisión del contrato sin responsabilidad para él y tiene dos acciones a saber:

1.- La reinstalación obligatoria o el cumplimiento del contrato de trabajo.

2.-La indemnización Constitucional , consistente en tres meses de salario , pagos de salarios vencidos en los términos del artículo 48 de la Ley que dice: El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a su elección , que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba o que se le indemnice con los tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente el patrón no comprueba la causa de la rescisión , el trabajador tendrá derecho además a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el Laudo.

En la Jurisprudencia 440 la Suprema Corte de Justicia ha establecido : " Que cuando el patrón niegue haber despedido al trabajador y ofrezca admitirlo nuevamente en su puesto , corresponde a éste demostrar que efectivamente fué despedido , ya que en tal caso se establece la presunción de que no fué el patrón quién rescindió el contrato de trabajo por lo que sí el trabajador insiste en que hubo despido a él le corresponde la prueba de sus afirmaciones.(15)

El artículo 123 Constitucional , ha establecido en su (16) I. Herrasti José . Ley Federal del Trabajo.

fracción XXII que la reinstalación de un trabajador es obligatoria al decir que el patrón que despidió a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita esta obligado a elección del trabajador a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrón podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su conyuge, padres, hijos, o hermanos; el patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con tolerancia de él; en cumplimiento a esta fracción la Ley Federal del Trabajo en su artículo 49 dice: Que el patrón queda eximido de reinstalar al trabajador diciendo que el artículo 50 de la propia Ley enumera los casos en que debe hacerlo:

I.-Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte

días por cada uno de los años siguientes en que hubiese -
prestado sus servicios.

II.- Si la relación de trabajo fuere por tiempo inde-
terminado la indemnización consistirá en veinte días de sala-
rio por cada uno de los años de servicios prestados y,

III.- Además de las indemnizaciones que refieren las -
fracciones anteriores en el importe de tres meses de sala-
rio y en los salarios vencidos , desde la fecha del despido
hasta que se paguen las indemnizaciones .

d).- DISPOSICIONES PENALES RELATIVAS AL TRABAJO . -

La Legislación mexicana , ha dictado disposiciones -
penales y sanciones para los empresarios o patronos , a fin
deevitar que se explote al trabajador . En nuestro Código -
penal para el Distrito y Territorios Federales en su capítu-
lo III artículo 287 fracción XVII establece que penas son
aplicables en el caso; al establecer que se impondran las -
penas a que se refiere el artículo 386 que dice: " Al que -
valiendose de la ignorancia o de las malas condiciones econó-
micas de un trabajador a su servicio , le pague cantidades-
inferiores a las que legalmente le corresponden por las la-
bores que ejecute o le haga otorgar recibos o comprobantes
de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero su -
periores a las que realmente entrega".

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo de responsa-

bilidades y sanciones , establece una multa de \$100.00 a \$500.00 al patrón , por no facilitar al doméstico asistir a una escuela primaria si carece de instrucción.

Multa de \$100.00 a \$3,000.00 por:

1.- No proporcionar local para la guarda de instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador , si debe dejarlos en el lugar que preste sus servicios o por retenerlos o no registrarlos si lo solicita el trabajador.

2.- No expedir a solicitud del trabajador constancia escrita cada quince días del número de días trabajados a solicitud del trabajador y el salario percibido.

3.- No expedir al trabajador que lo solicite o al ser se parado de la empresa constancia dentro de los tres días relativa a sus servicios.

4.- No conceder a los trabajadores el tiempo necesario, para el ejercicio del voto en las elecciones populares o para cumplir con los servicios de jurados , electorales y sensales , si deben cumplirse dentro de las horas de trabajo.

5.- No permitir a los trabajadores si avisan con oportunidad debida y que no se perjudique la buena marcha del establecimiento , desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del estado.

6.- No establecer ni sostener escuelas , cuando esten obligados a ello.

7.- No hacer por su cuenta los gastos para sostener los

estudios técnicos , industriales o prácticos en centros nacionales o extranjeros de uno de sus trabajadores o de uno de sus hijos , si tienen más de cien trabajadores y menos de mil , o por no sostener tres becas si tienen más de mil trabajadores.

8.-No organizar periódica o permanentemente cursos de capacitación profesional o de adiestramiento en los términos de Ley.

9.-No hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias en los términos de Ley.

10.-No hacer las deducciones de cuotas para el fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro en los términos de Ley.

11.-No permitir que las autoridades de trabajo , practiquen en su establecimiento la inspección de vigilancia , para los fines que establece la Ley.

Multa de \$100 a \$5,000.00 por:

1.-Por no observar la duración de las jornadas diurna , mixta y nocturna .

2.-No dar el día de descanso semanal pagando salario integro.

3.- No cumplir con la disposición sobre vacaciones anuales.

4.-Violar las normas sobre el trabajo de las mujeres y de los menores.

5.- No cumplir con la obligación de repatriar o tras -

ladar al trabajador al lugar convenido , salvo separación justificada decretada por el propio patrón.

6.-Violar las normas protectoras del trabajo en hoteles restaurantes , bares o establecimientos semejantes.

Multa de \$100.00 a \$10000.00, Por violación a las normas de trabajo no previstas en el capítulo de responsabilidades y sanciones o en alguna otra disposición de la Ley.

Multa de \$500.00 a \$5,000.00 Por

1.-No observar el porcentaje o utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos.

2.-Violar las siguientes prohibiciones:

a).- exigir que los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado. b).-Obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan o a que voten por determinada candidatura. c).- Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo; d).-Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes. e).-Violar las normas sobre el trabajo del Campo y al de domicilio.

Multa de \$500.00 a \$10,000.00 Por :

1.-Por no pagar el salario mínimo .

2.- No pagar a los trabajadores la participación de las utilidades de la empresa.

3.-No observar en las instalaciones de los estableci-

mientos las normas de seguridad e higiene que establezcan las leyes , para prevenir riegos de trabajo.

4.- No cumplir con las normas contenidas en el contrato Ley.

De las anteriores disposiciones , se desprende que hay algunas que son administrativas para el funcionamiento de la negociación o establecimiento y otras que son en beneficio directo del trabajador ; sin que ésto quiera decir que unas sean menos importantes que las otras , sino más bien se complementan para la seguridad de la clase trabajadora .

V.- CONCLUSIONES.

De la anterior exposición de la tesis , se pueden deducir las siguientes conclusiones , que a juicio del que escribe son:

PRIMERA.-Afirmo que los agentes de ventas son trabajadores , en virtud de que existen los elementos para considerar que sí lo son , consistentes en que el trabajo que realizan es personal y existe una subordinación del trabajador para con el patrón , además de que por tal servicio tiene un salario.

SEGUNDA.-También puede no ser trabajador , cuando no desempeña personalmente su trabajo ; cuando interviene solo en determinadas operaciones , que solo crea dependencia de él con el patrón ocasionalmente ; o también cuando reúne los factores de la producción que son trabajo y capital , porque se independiza y ya es autónomo.

TERCERA.-El Agente de ventas , puede a su vez comisionar a un ayudante para auxiliarse en sus labores , siempre y cuando este facultado por el patrón , sin que ésto quiera decir que deje de ser trabajador.

CUARTA.-También afirmo , que el agente de ventas como trabajador no debe laborar más de ocho horas y cuando las necesidades de la empresa lo requieran y así le convengan al trabajador , podrá laborar el tiempo extraordinario que

marca la Ley , el cual le debe ser pagado en los mismos -
términos .

QUINTA.-También afirmo que los agentes de ventas , no
deben ser cambiados de su ruta sin su consentimiento , -
porque ésto da lugar a un menoscabo a los ingresos perso-
nales de éste .

SEXTA.-Los agentes de ventas , deberán devengar un
salario según convengan con el patrón , puesto que en és-
te tipo de trabajo la comisión es la forma más usual de -
pago , pero en ningún caso podrá ser menor que el mínimo,
cuando reuna los requisitos para considerarlo trabajador.

VI.- BIBLIOGRAFIA.

- 1.- Alvarez del Castillo Enrique, Segundo curso de Derecho del Trabajo.
- 2.- Cabazos Baltazar, Derecho Mexicano del Trabajo en la Teoria y en la Practica. México 1972.
- 3.- Código Civil para el Distrito y Territorios Federales, México 1974.
- 4.- Código de Comercio y Leyes Complementarias, México 1972
- 5.- Código Penal para el Distrito y Territorios Federales México 1972.
- 6.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 7.- De la Cueva Mario , Derecho Mexicano del Trabajo . México 1970.
- 8.- De la Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo México 1972.
- 9.- I. Herrasti José, Ley Federal del Trabajo , México 1971.
- 10.- Petit Eugene , Tratado Elemental de Derecho Romano México 1969.
- 11.- Trueba Urbina Alberto, Artículo 123, México 1943.
- 12.- Trueba Urbina Alberto , Nuevo Derecho Mexicano del trabajo, México 1972.
- 13.- Trueba Urbina Alberto, Nueva Ley Federal del Trabajo México 1973.

**" CONSIDERACIONES SOBRE LA RELACION DE
LOS AGENTES DE VENTAS "**

I.- ANTECEDENTES DEL DERECHO LABORAL.

- a).-Roma y la Edad Media.
- b).-El derecho Laboral en Europa.
- c).-El Derecho Laboral en México.
- d).-Principales Fuentes del Derecho Laboral.

II.- EL AGENTE DE VENTAS COMO TRABAJADOR.

- a).- El Contrato de trabajo.
- b).-Relación de trabajo.
- c).-El contrato de prestación de servicios profesionales.
- d).-El contrato a comisión.

III.- SALARIO Y COMISION.

- a).- Concepto de salario y comisión.
- b).- Teoría del salario en el derecho Civil.
- c).-Teoría del salario en el derecho Mercantil.
- d).- Integración del salario.

IV.-EL CONTRATO A COMISION Y EL FRAUDE.

- a).- Los agentes de ventas su concepto.
- b).- Reglamentación del trabajo de los agentes de -
ventas.
- c).-Acciones de los agentes de ventas en cuanto al -
fraude de salarios.
- d).- Disposiciones penales relativas al trabajo.

V.- CONCLUSIONES.

VI.- BIBLIOGRAFIA.