

101  
29.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES  
CAMPUS "ARAGON"

LA REGULACION EN LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO DE LOS DERECHOS DE LOS  
TRABAJADORES POR COMISION

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
**VICTOR HUGO DIAZ CABRERA**

258552



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está 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.

## **AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS**

**A DIOS**

**POR HABERME PERMITIDO LLEGAR  
A ESTE MOMENTO IMPORTANTE DE  
MI VIDA.**

**A MIS PADRES**

**ABEL DIAZ Y GUADALUPE CABRERA**

**POR HABERME HEREDADO EL MAS  
PRECIADO DE LOS TESOROS COMO  
LO ES LA EDUCACION Y POR  
HABERME CONDUCTIDO SIEMPRE  
POR EL CAMINO DEL BIEN.**

**MI ETERNO AGRADECIMIENTO.**

**A MIS HERMANAS**

**MA. DEL CARMEN Y LILIANA ROCIO**

**POR SU APOYO CONSTANTE E  
INCONDICIONAL. GRACIAS.**

**A MI HERMANO**

**ABEL GRABIEL**

**POR SU ETERNA CONFIANZA QUE  
ME HA IMPULSADO EN TODO  
MOMENTO.**

**A MI ASESORA**

**LIC. MA. DE LOS ANGELES SERRA R.**

**MI MAS SINCERO AGRADECIMIENTO  
POR SU APOYO, SU CONFIANZA QUE  
HAN SIDO DETERMINANTES PARA MI  
FORMACION PROFESIONAL**

**A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO**

**POR HABER TENIDO EL HONOR DE  
FORMAR PARTE DE ESA MAXIMA  
CASA DE ESTUDIOS.**

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

**POR LA INVALUABLE FORMACION  
PROFESIONAL QUE HA DADO.**

**A MAGDALENA LEON**

**GRACIAS POR EL CARIÑO, APOYO Y LA  
CONFIANZA QUE SIEMPRE ME HAS  
DADO.**

**A MIS AMIGOS**

**POR SU AMISTAD Y CARIÑO QUE  
SIEMPRE ME HAN DEMOSTRADO**

**A MI AMIGO  
JULIO CESAR PONCE Q.**

**POR BRINDARME TU EXCEPCIONAL  
AMISTAD.**

# ÍNDICE

INDICE .....	I
INTRODUCCION .....	4
CAPÍTULO PRIMERO "ANTECEDENTES"	
A. LOS COMISIONISTAS EN LA HISTORIA .....	8
1. EN LA ÉPOCA DE LOS ROMANOS .....	9
B. LOS COMISIONISTAS EN MÉXICO A PARTIR DE 1910 .....	10
C. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 .....	13
1. TRABAJOS ESPECIALES .....	18
a. AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES .....	21
b. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS EN RELACIÓN A LOS TRABAJADORES POR COMISIÓN DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 .....	28
D. DEROGACIÓN DE LA COMPETENCIA POR INHIBITORIA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970 .....	29
CAPÍTULO SEGUNDO "RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO"	
A. CONCEPTO .....	32
B. ELEMENTOS DE LA RELACIÓN DE TRABAJO .....	35
1. SUBORDINACIÓN .....	36
2. EL TRABAJADOR Y EL PATRÓN .....	39
3. UNA PRESTACIÓN DE TRABAJO .....	42
4. EL SALARIO COMO ELEMENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO .....	42

C. OBLIGACIONES Y DERECHOS EN LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO	43
1. OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL TRABAJADOR	44
2. OBLIGACIONES Y DERECHOS PATRONALES	46
D. LA NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE PATRÓN Y UN TRABAJADOR POR COMISIÓN	50
1. JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN	53
CAPÍTULO TERCERO "BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO"	
A. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO	56
1. LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD	58
B. LA PROTECCIÓN A LA SALUD, A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y MENTAL DE LA VIDA DEL TRABAJADOR	63
1. SEGURIDAD SOCIAL	65
2. CONDICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE	70
C. EL DERECHO A UN INGRESO RAZONABLE	72
1. EL SALARIO	
a. CONCEPTO	73
b. INTEGRACIÓN	76
2. EL SALARIO MÍNIMO	79
a. CONCEPTO	80
b. INTEGRACIÓN	81
3. EL SALARIO POR COMISIÓN	82
a. CONCEPTO	83
b. INTEGRACIÓN	83
D. LA SUPERACIÓN DEL TRABAJADOR	84

CAPÍTULO CUARTO "PRESTACIONES QUE SIRVAN PARA GARANTIZAR LA INTEGRIDAD ECONÓMICA, LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR POR COMISIÓN"	
A. SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR POR COMISION .....	92
B. INTEGRACIÓN DE UN SALARIO MÍNIMO .....	93
C INTEGRACIÓN DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL ..	93
D. INTEGRACIÓN DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD .....	94
E. INTEGRACIÓN DEL AGUINALDO .....	95
F. INTEGRACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL .....	95
G. VENTAJAS DE INCORPORAR LAS PRESTACIONES .....	96
H. PROPUESTAS .....	97
CONCLUSIONES .....	100
BIBLIOGRAFÍA .....	105

## INTRODUCCIÓN

Es indudable que la Revolución Mexicana trajo consigo grandes logros sociales, entre los cuales figuran los laborales. Pero es hasta el año de 1931 cuando aparece en México, la primera Ley Federal del Trabajo, la cual pretendía regular el equilibrio entre las fuerzas de producción representadas por el capital y el trabajo. Pero debido a que era la primera vez que se legislaban y regulaban los derechos y obligaciones de las partes integrantes de la relación de trabajo, esta ley contaba con deficiencias, las cuales se fueron distinguiendo a través del tiempo, es por ello que el gobierno federal se vio en la necesidad de crear una nueva legislación que estuviera acorde con el contexto histórico que se vivía en nuestro país por lo que se avocó a crear una nueva Ley Federal del Trabajo en el año de 1969, misma que después de seguir los trámites necesarios para su aprobación y publicación, entró en vigor el primero de mayo de 1970.

Esta nueva Ley Federal del Trabajo contó con innovaciones importantes para la clase trabajadora, dentro de las cuales destaca el capítulo de trabajos especiales el cual se creó para regular nuevas figuras jurídicas dentro del campo laboral y una de estas figuras fue precisamente el de los agentes de comercio y sus semejantes.

De la lectura de los artículos 285 al 291 de la Ley Federal del Trabajo se desprende que los agentes de comercio y sus semejantes se deben de considerar trabajadores que se encuentran subordinados a la dirigencia de un patrón así como la manera en que debe pagarse a este tipo de trabajadores por comisión e inclusive se hace referencia a una causal especial que rescinde el contrato de trabajo. Sin embargo, se omite redactar los artículos que deben hacer referencia a las prestaciones mínimas, tomando en cuenta que son considerados trabajos especiales, como son las vacaciones, la prima vacacional, la prima de antigüedad, el aguinaldo, un salario mínimo que garantice un remuneración al trabajador, una capacitación y adiestramiento que le permita al trabajador superarse y con ello obtener una mejor calidad de vida, así como que el trabajador tenga la certeza de que se encuentra protegido en cuanto a su salud y demás prestaciones sociales que surgen con la relación de trabajo. Por lo tanto considero que es necesario la creación de normas que tutelen estos derechos, en virtud de que en la actualidad se denota claramente que



algunos patrones abusan de esta situación pretendiendo desligarse de sus obligaciones, alegando primeramente que la relación que los une con el agente de comercio y otros semejantes es de tipo civil, y en segundo término en caso de que acepte la existencia de una relación laboral, como no existe una regulación precisa que determine claramente el como, cuando y donde de las prestaciones citadas anteriormente, los patrones regularmente se muestran omisos para cumplir con esas obligaciones por ello en el presente trabajo pretendemos establecer los requisitos y las circunstancias esenciales que permitan determinar con claridad y sin lugar a dudas cuando existe una verdadera relación de trabajo entre los patrones y los agentes de comercio y otros semejantes, asimismo, se describirá los mínimos derechos inherentes a cualquier trabajador, con la finalidad de determinar la ausencia de éstos en el capítulo de trabajos especiales y posteriormente poder visualizar claramente la necesidad de la regulación en la Ley Federal del Trabajo de los derechos de los trabajadores.

Es importante señalar que la exposición de motivos que se dio para la creación de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que entró en vigor el primero de mayo de ese mismo año, se hace referencia a esta situación al manifestar que todos los trabajadores que se encuentren reguladas en el capítulo de trabajos especiales contarán con el mínimo de derechos, de lo anterior se desprende que el espíritu del legislador y el sentir social de aquella época y la actual no se plasmó en la Ley Federal del Trabajo.

FALTA PAGINA

No. 6

CAPÍTULO I

“ANTECEDENTES”

## A. LOS COMISIONISTAS EN LA HISTORIA

Los comisionistas en la historia, han tenido grandes transformaciones y esto debido a las diferentes sociedades que han habitado el mundo y sobre todo por el concepto de justicia que cada día se va perfeccionando.

La figura del comisionista, propiamente aparece en la edad media, cuando en las cruzadas representaron el mayor instrumento para el comercio internacional. Los comerciantes embarcaban mercancía con el propósito de que los marinos vendieran esos productos en los puertos a los que se dirigían, pagando por ello una comisión sobre el valor mismo del producto.

Sin embargo en el Derecho Romano existió lo que podemos llamar el más antiguo antecedente de esta figura, si tomamos en cuenta que hoy en día, el comisionista nace del contrato por comisión y éste a su vez toma su origen del contrato denominado mandato. Dicho contrato era manejado por el Derecho Romano, desde luego, no como actualmente se conoce, pero sí conservando su esencia.

En México se implementa el contrato por comisión en el código mercantil de 1884, regulando de esta manera a todas aquellas personas que desarrollaban esta actividad. Con el paso de los años el crecimiento de la población, el desarrollo económico y el nacimiento de una nueva rama del Derecho, conocida como el Derecho Social, surge la Ley Federal del Trabajo trayendo consigo grandes conquistas laborales, pero no fue sino hasta la Ley de 1970 cuando los legisladores reconocen esta transformación en los agentes de comercio y otros semejantes, creando así el capítulo IX del título sexto de la Ley Federal del Trabajo.

## 1.- EN LA EPOCA DE LOS ROMANOS

El antecedente más exacto que se tiene de los comisionistas es en el Derecho Romano a través de la figura del mandato, que era "es el contrato por el cual se encarga uno gratuitamente y por complacencia de una comisión honesta y lícita".<sup>1</sup>

Se dice que es gratuitamente, por ser una característica esencial de este contrato romano, toda vez que si existiera un salario determinado daría paso al contrato de arrendamiento. Es por complacencia porque se confiere a una persona que puede rehusarla de otra suerte sería una orden.

Por último se habla de una comisión honesta y lícita, puesto que éste acuerdo es igual que los demás contratos, no puede ser obligatorio cuando es contrario a las leyes o a las buenas costumbres.

El contrato de mandato contaba con dos acciones denominados *mandati*, una directa y la otra contraria. La primera era privilegio del mandante para hacer indemnizar del daño que le cause la no ejecución o la mala ejecución del mandato para obligar al mandatario a restituir todo lo que ha recibido o adquirido como consecuencia del mandato.

Por otro lado la acción contraria se da al mandatario para obligar al mandante a que responda de los actos, de los desembolsos y de las pérdidas sufridas a causa y para la ejecución del mandato, y a que responda por las acciones de los acreedores con quien se hubiere obligado con motivo del mandato.

---

<sup>1</sup> LARANGE EUGENIO M; Manual de Derecho Romano, traducido por Jose Vicente y Cervantes,

## EXISTIAN 5 MANERAS DE CONTRAER EL MANDATO

1.- En interés solo del mandante - Se daba generalmente para administrar negocios, la compra de un terreno o responder por él.

2.- En interés recíproco del mandante y mandatario, existió cuando se daba el encargo de prestar dinero a su procurador, se daba ventaja recíproca porque, el que presta coloca sus fondos en interés y el mandante, porque los fondos le servirán para la administración de sus negocios.

3.- En interés de un tercero.- Un ejemplo es cuando se encarga a uno que administre los negocios de *Ticio*, que compre un terreno o que responda por él. Toda vez que el mandante está obligado a indemnizar al mandatario si ejecuta el mandato.

4.- En interés del mandante y un tercero, verbigracia cuando alguien te encarga administrar los negocios comunes del él y de *Ticio*.

5.- En interés del mandatario y un tercero.- Se da cuando se encarga prestar en interés o *Ticio*.

El contrato del mandato podía concluir por:

1.- Revocación hecha por el mandante antes de la ejecución del mandato

2.- Por la muerte de los contratantes antes del mandato

3.- Por renuncia del mandatario hecha a tiempo.

## B. LOS COMISIONISTAS EN MEXICO A PARTIR DE 1910

Los comisionistas en nuestro país, a principios de siglo se encontraban regulados por el Código de Comercio, a través de la figura del contrato por comisión, el cual se define como el mandato aplicado a actos concretos de comercio

Para entender mejor el concepto, tendremos que analizar primero en que consiste el mandato:

El mandato se define como el contrato por medio del cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que éste le encarga <sup>2</sup>. Esta definición es la que expresa el Código Civil para el Distrito Federal vigente, pero el mandato no siempre se ha definido de la misma forma toda vez que el Código Civil de 1884 difiere en varios puntos que a continuación se enuncian:

a) No se exige que el mandato sea extensible o representativo, y, por tanto, no es necesario que el mandatario obre siempre en nombre del mandante sino que permite que sea no representativo.

b) Es un contrato oneroso por naturaleza por cuanto es necesario pacto en contrario para que sea gratuito.

c) El mandato es un contrato y no un simple acto como lo expresaba el código anterior.

El contrato del mandato es oneroso y excepcionalmente gratuito generalmente es un contrato bilateral, asimismo es un contrato *intuitus personae*, por lo que debido a ello el mandato termina con la muerte de cualquiera de las dos partes.

Actualmente existen dos tipos de mandatos, el mandato civil y el mandato mercantil o comisión, para actos concretos de comercio.

Podemos distinguir el mandato civil del mercantil, ya que el primero se establece para actos jurídicos y el segundo para actos mercantiles exclusivamente.

Para efectos del presente estudio analizaremos el mandato mercantil, mejor conocido como el contrato de comisión.

Como ha quedado definido con anterioridad el contrato por comisión es aquel por virtud del cual una persona (comisionista) se obliga a ejecutar o realizar por cuenta de otro (comitente), los actos concretos de comercio que éste le encarga

El contrato de comisión, cuenta con los siguientes elementos:

- a) Consentimiento.- La comisión se considera perfecta por la simple aceptación del comisionista, esta aceptación puede ser expresa o tácita, se considera la aceptación tácita cuando se realizan actos tendientes a ejecutar la comisión.
- b) Objeto.- El objeto de la comisión, precisamente lo constituyen la realización del acto o actos de comercio encargados al comisionista.  
y,
- c) Forma.- La comisión puede hacerse de manera escrita o verbal, con la salvedad que si es verbal ésta tendrá que ratificarse por escrito antes de que se concluya el negocio para el que se dio.

Una de las obligaciones más importantes del comisionista es que deberá desempeñar su encargo de acuerdo con las instrucciones recibidas del comitente, no pudiendo proceder contra disposiciones expresas del mismo, según el artículo 286 del código de comercio.

De igual manera uno de los derechos más sobresalientes del comisionista, es precisamente la comisión o retribución, a la que tiene derecho por el acto o actos mercantiles realizados.

Debido a la frecuente actividad que realizaban los comisionistas, sujetas de manera exclusiva o principal, sujetos a instrucciones más o menos precisas a la venta de productos o efectos de comercio por cuenta de alguna empresa, dejando de lado la prestación de un servicio liberal como se les llamaba en principio del siglo a los agentes de comercio y otros semejantes se establece en la Ley Federal del Trabajo de 1970 la figura de los agentes de comercio y otros semejantes.



## C. LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

Es indudable que la Ley Federal del Trabajo de 1970, trajo consigo grandes logros laborales, por la mejoría de los derechos de los trabajadores y el aumento de las obligaciones patronales en relación a sus trabajadores.

Se parte desde luego del supuesto de no lesionar las disposiciones generales, pero atendiendo ciertos aspectos que se refieren a establecer la relación laboral, como lo son, la forma, monto y tiempo de fijar o pagar un salario hasta aquellos otros disciplinarios y de rescisión o terminación de las relaciones laborales.

Dado que la reglamentación expedida por los constituyentes de 1931, no fue suficiente para crear un ambiente justo entre los patrones y los trabajadores de actividades especiales, los legisladores de la Ley Federal del Trabajo de 1970, trataron de plasmar con mayor exactitud, los derechos y obligaciones de los trabajos especiales, creando capítulos que regulan nuevas actividades laborales quedando el título sexto de la Ley Federal del Trabajo conformado por XVII capítulos los cuales son:

- I.- Disposiciones Generales.
- II.- Trabajadores de Confianza
- III.- Trabajadores de los Buques
- IV.- Trabajo de las Tripulaciones Aeronáuticas
- V.- Trabajo Ferrocarrilero
- VI.- Trabajo de Autotransporte
- VII.- Trabajo de Maniobras del Servicio Público en zonas bajo Jurisdicción Federal
- VIII.- Trabajadores del Campo
- IX.- Agentes de Comercio y otros Semejantes
- X.- Deportistas Profesionales
- XI.- Trabajadores Actores y Músicos
- XII.- Trabajo a Domicilio
- XIII.- Trabajadores Domésticos
- XIV.- Trabajos en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos
- XV.- Industria Familiar
- XVI.- Trabajos de Médicos Residentes en Periodo de Adiestramiento en una Especialidad
- XVII.- Trabajos en las Universidades e Instituciones de educación Superior autónomas por la Ley

Aún cuando la Ley Federal del Trabajo de 1970, expidió el Título de los trabajos especiales, se encuentran todavía deficiencias en algunos de los Capítulos Manejados en el Título mencionado.

Sin embargo es importante denotar la importancia y trascendencia que tuvo la actual Ley, por los principios de justicia que de ella emana, es decir, los principios rectores del Derecho del Trabajo, como son:

- 1.- La idea del Trabajo como un derecho y deber sociales,
- 2.- La libertad de trabajo,
- 3.- La igualdad en el trabajo y
- 4.- La estabilidad en el empleo.

A continuación se dará una explicación de cada uno de ellos:

1.- La idea del Trabajo como un derecho y un deber sociales. Este principio está reconocido expresamente en el texto del artículo 123 constitucional, " Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...", y en el artículo 3ro. de la Ley que determina: " El trabajo es un derecho y un deber sociales..."<sup>3</sup>

El Maestro Mario de la Cueva, explica este concepto de la siguiente manera:

*"La concepción moderna de la sociedad y del derecho sitúa al hombre en la sociedad y le impone deberes y le concede derechos, derivados unos y otros de su naturaleza social, la sociedad tiene el derecho de exigir de sus miembros el ejercicio de una actividad útil y honesta y el hombre, a su vez, tiene el derecho a reclamar de la sociedad la seguridad de una existencia compatible con la dignidad de la persona humana.*

*En la antigüedad el derecho del hombre a la existencia, significaba la obligación del estado a respetar la vida humana dejando al hombre en libertad para realizar su destino, hoy en día, el derecho del hombre a la existencia, tiene una connotación diferente puesto que en la actualidad consiste en la obligación de la sociedad de proporcionar a los hombres la oportunidad de desarrollar sus aptitudes.*

*Por lo tanto el deber de la sociedad, correlativo con el derecho de los individuos, se traduce, en la necesidad a cargo de la sociedad de proporcionar a los trabajadores fuentes de trabajo, a fin de que estas puedan cumplir cabalmente su deber social, Trabajar"*

2.- La libertad del Trabajo. Este principio ha sido plasmado en el artículo 5to. Constitucional que a la letra dice:

*"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode siendo lícitos..." De la interpretación de este artículo se puede visualizar claramente, que los individuos pueden dedicarse a la profesión que desee, siendo la única salvedad la licitud de este, debido a lo anterior a ninguna persona se le podrá obligar a trabajar en un lugar que no quiera. El contrato de trabajo sólo obligara a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la Ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador y no podrá extenderse, a la renuncia o pérdida de cualquier derecho político o civil".*

3.-La Igualdad en el Trabajo. El Maestro Mario de la Cueva maneja este principio a través de la vinculación estrecha que existe con el anterior principio puesto, que dice que la igualdad sin la libertad no puede existir y ésta no florece cuando falta aquella, es decir, son principios fundamentales que se complementan, y estos constituyen la razón de ser del derecho laboral.

Por su parte el tratadista brasileño, Mozart Víctor Russomano, señala, "El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo <sup>4</sup>, podemos clasificar los derechos a los beneficios otorgados a los trabajadores.

Este principio puede desdoblarse en dos subprincipios que son:

- Para trabajo igual, salario igual, y
- Para trabajo igual, prestaciones iguales. <sup>5</sup>

4 RUSSAMANO MOZART, VICTOR, La Estabilidad del trabajador en la empresa, U.N.A M, segunda edición

México, 1981, p 9

Estos dos postulados pueden explicarse de la siguiente manera. El primero de ellos a través de lo que dispone el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo

"Artículo 82 Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."<sup>6</sup>

De la simple lectura del precepto citado se puede desprender el principio de igualdad, puesto que el patrón está obligado a pagar al trabajador una retribución que vaya acorde con el trabajo que desempeña toda vez que sería injusto que a un trabajador que realiza una actividad en la que emplea más de 8 horas tenga la misma retribución que uno que emplea 8 horas o menos así mismo, el artículo 123 Constitucional en su apartado "A" fracción VII determina: "Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Por supuesto que la Ley Federal del Trabajo, no podía dejar de lado este supuesto, por eso es artículo 86 de la citada ley reza: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."<sup>7</sup> Esta claro el precepto estado ya que establece que un trabajador deberá recibir la misma retribución económica al de otro trabajador que este exactamente en las mismas condiciones.

Por lo que respecta al segundo postulado, se sustenta bajo las mismas directrices que el primer postulado, toda vez que son aplicables las mismas disposiciones, con la salvedad de que en vez de manejar el salario propiamente dicho, se hace referencia a todas esas prestaciones que en función del trabajo debe entregar el patrón a sus trabajadores, con fundamento en lo anterior nos atrevemos a sugerir la ampliación del artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, citada con anterioridad agregando al final "... salario igual y prestaciones iguales".

4.-La estabilidad en el empleo. Es un principio fundamental ya que este garantiza la seguridad de tener lo necesario para subsistir. Sin este principio

<sup>6</sup> CLIMENT BELTRÁN JUAN B, Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia, editorial estíng, decimoprimer edición, México 1996, p 152

los postulados de igualdad, libertad y el trabajo como un derecho y un deber sociales, quedan sin sustento.

Este principio establece un derecho en favor de los trabajadores, y lo es por dos razones:

1.- Porque el trabajador tiene la facultad de renunciar al empleo en cualquier tiempo, cargando solamente con la responsabilidad de los daños y perjuicios que pudiera ocasionar con esa renuncia a la empresa, si esta se da antes de cumplir el primer año de servicio, como lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley Federal del Trabajo. y

2.-Porque el trabajador, podrá exigir en todo momento el cumplimiento del contrato por medio de una de las dos acciones que contempla la Ley para estos casos, según lo decida el mismo trabajador la reinstalación o la Indemnización.

De todo lo anterior podemos definir al principio en estudio como el Derecho que de todo trabajador debe tener para la permanencia en su empleo, en tanto no media causa expresamente prevista por la Ley que origine y motive la ruptura de contrato del Trabajo.

Luego entonces, conforme a esta definición, podemos afirmar que todas aquellas normas que tienden a evitar o restringir la extensión del contrato del Trabajo, llevan consigo el principio de la estabilidad en el empleo. Limitando de esta manera posibles abusos que el patrón pudiera cometer contra sus trabajadores.

Una vez comprendidos los principios enclavados en la Ley Federal del Trabajo, analizaremos de manera general Los Trabajos especiales y de manera particular los Agentes de Comercio y otros Semejantes.

## 1.-TRABAJOS ESPECIALES

Considerando que el derecho Laboral, tiende a estimar por separado determinadas actividades, para las cuales a creado un estatuto especial resultando por lo tanto un derecho especial Laboral.

Para poder entender claramente los trabajos especiales, primero debemos comprender ¿que es un derecho especial?, Federico de Castro denomina derecho Especial "aquel que contiene normas sólo sobre una institución o serie de relaciones determinadas cuyo fin es una regulación parcial". Por su parte Demófilo de Buen dice que el derecho especial son las normas reguladoras de aspectos determinados de esas ramas brotadas de ese tronco común.

En particular, considero que el derecho especial.- Es aquel derecho que sin pretender contradecir al derecho común, establece normas que se adoptan a situaciones particulares, creadas por unos destinatarios precisos.

Es importante no confundir la especialidad, con la creación de leyes especiales, ya que esta es referida a la actividad que desempeña el trabajador por lo que es necesario normar de manera diferente pero sin contradecir las normas denominadas comunes.

Cabe aclarar la trascendencia que tiene el que las normas más especiales no debe contradecir a los comunes, toda vez que en el derecho Mexicano no pueden alterarse, en perjuicio de los trabajadores, las condiciones mínimas consagradas en el artículo 123 de nuestra Carta Magna. En tal virtud las normas especiales deben ser cuidadosamente planeadas a efecto de no contradecir las garantías mínimas.

El Maestro Nestor de Buen establece que "los derechos especiales implican, en realidad, una modificación de las reglas relativas a la duración, suspensión, rescisión y terminación de las relaciones de trabajo y establecen regímenes diferentes de condiciones de trabajo particularmente con respecto a jornadas y a derechos y obligaciones de patrones y trabajadores. En ocasiones

se establecen condiciones superiores a los generales o se cambia el régimen de la cuantificación del salario variable <sup>8</sup>

De lo anterior podemos rescatar que es precisamente en los aspectos medulares de la relación del trabajo que se modifican en el caso de los llamados Trabajos Especiales.

Debido a la falta de cuidado que tuvieron los legisladores respecto a este capítulo dejaron indefensos a algunos trabajadores como los académicos referente al derecho que se tiene de la estabilidad en el empleo.

Por eso pensamos que los trabajos especiales deben operar sólo como excepción a las condiciones generales de trabajo, y obviamente sin dejar de respetar lo previsto en el artículo 123 Constitucional.

Al promulgarse la ley de 1970, se puso de manifiesto que el derecho del Trabajo confirmaba una tendencia expansiva que hasta este momento solo había encontrado cause en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia.

Esta expansión de los trabajos especiales que se dio en la ley de 1970, tomo en cuenta las legislaciones Civil y Mercantil respecto a sus contratos incorporándolos al régimen laboral.

De esta manera se incorporaron como trabajos especiales, los trabajadores de confianza (Perfeccionando su regulación), los de autotransporte, los maniobristas de servicio público federal, los agentes de comercio y similares, los deportistas profesionales, los actores y los trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos análogos incorporándose últimamente el de los médicos residentes en periodos de adiestramiento y del de los trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por la ley.

Por lo anterior podemos puntualizar que el título destinado a los Trabajos Especiales tiene que ser el ideal para cualquier expansión del

---

<sup>8</sup> DE BUEN LOZANO NESTOR, Derecho del trabajo, editorial Porrúa, séptima edición, México 1987, p 382

derecho laboral, razón por la cual nada impedirá que en un futuro estos trabajadores entren de lleno a la esfera del derecho laboral que establezca garantías especiales en favor de aquellos que prestan eventualmente servicios personales.

Para tener una visión más clara respecto a este título sexto enunciaremos un párrafo de la exposición de motivos de la Iniciativa de Ley presentada en 1968.

*"Al redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias especiales: primeramente, que existían trabajos de tal manera especiales que las disposiciones generales de la Ley no son suficientes para su reglamentación, en segundo lugar, se considera la solicitud de los trabajadores y aún de las empresas para que se incluyeran en la Ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales. Es cierto que en los contratos colectivos podrían establecerse algunas de estas normas, pero la ventaja de incluirlos en la Ley consiste en que las normas reguladoras de los trabajos especiales son el mínimo de derechos y beneficios que deben disfrutar los trabajadores de los respectivos trabajos".<sup>9</sup>*

La presente exposición de motivos vislumbra el espíritu del legislador de proteger a las personas que laboran en los trabajos especiales al mencionar la importancia que tiene el integrar las disposiciones y reclamaciones en la Ley Federal del Trabajo. Toda vez que estas contienen el mínimo de los derechos y beneficios que deban gozar.

Sin embargo la necesidad de regular en forma especial determinados reclamaciones tuvo una razón técnica, motivada por el deseo de definir la condición laboral de estos trabajadores, pero esto trajo consigo cierto riesgo ya que exceso de individualización de las normas provocó que algunos derechos que se estiman fundamentales para la generalidad de los trabajadores se tengan que moderar, a veces más allá de lo debido, en razón de que su aplicación rigurosa sería contraria a las condiciones particularísimas de la prestación de servicios. Toda vez que el principio constitucional de igualdad salarial está evidentemente desplazado por las disposiciones de los artículos 297 y 307 que aceptan que estipulen salarios distintos en función de la categoría de los deportistas, músicos o actores profesionales.



El problema de los trabajos especiales es profundo y sumamente discutible, en cuanto a las ventajas y desventajas que se pueden encontrar.

Una vez que hemos analizado genéricamente el Título de los trabajos especiales, pasemos a estudiar de manera específica a uno de ellos, materia de la presente investigación y que son los agentes de Comercio y otros semejantes.

### **a. AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES**

Para comprender claramente a que se refiere este Trabajo especial, comenzaremos donde un concepto, que nos ayude a identificar plenamente esta figura jurídica Laboral.

El Maestro Mario de la Cueva nos dice que los agentes de comercio : "son las personas que de manera permanente y actuando de conformidad con las instrucciones y lineamientos que le 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 a la que se da el nombre de salario o comisión".. Por su parte el maestro Nestor de Buen comparte y acepta el concepto dado por de la Cueva, ya que establece con precisión la actividad de los agentes de Comercio nosotros también lo tomaremos como referencia.

Definitivamente no fue fácil llegar a reglamentar en la Ley Federal del Trabajo a esta clase de trabajadores, toda vez que, los patrones y los defensores del derecho Mercantil veían minados sus intereses, en este orden de ideas y para dejar más claro el presente punto hablaremos de lo que Mario de la Cueva llama la Batalla de los Agentes de Comercio.

Esta lucha se dio para liberar a los hombres cuyo trabajo, en aplicación de la leyes mercantiles, continuaba sometido a las normas que lo consideraban como una cosa de comercio.

La polémica se torno recia y violenta en las sesiones de la comisión redactora del proyecto de la Ley nueva, a las cuales asistieron representantes de los empresario quienes vieron amenazado su poder soberano.

Pero la comisión redactora de la Ley de trabajo, no fue la primera en combatir este problema. La Jurisprudencia ya había invadido estos terrenos, una muestra de esto es la ejecutoria dictada el 2 de junio de 1928, la comisión redactora a través de Gómez Ochoa y otros miembros de esta comisión, vinieron a poner el primer tropiezo aquellos que pretendían aplicar por conveniencia la legislación Mercantil, la citada jurisprudencia rezaba: " No todo contrato de comisión mercantil deja de ser contrato de trabajo, sino sólo el que expresamente reglamente el código de Comercio, porque en dicho caso no se trata de trabajo asalariado, ni de ningún trabajo ejecutado por uno bajo la dependencia económica de otro sino de un acto libremente ejecutado en el desempeño de un trabajo particular, independientemente de quien lo solicita, a veces la comisión mercantil no tiene esta característica, y entonces está protegida por el artículo 123 Constitucional, como sucede cuando se trata de factores".<sup>10</sup>

De la citada jurisprudencia, podemos establecer dos barreras primordialmente. La primera hace referencia a los factores y dependientes que por estar asalariados están comprendidos bajo la protección del artículo 123 Constitucional, y como consecuencia los conflictos derivados de esta relación, por razón del trabajo, deben ser resueltos por la Juntas de Conciliación y arbitraje.

La segunda barrera es respecto de que no todo contrato de comisión mercantil deja de ser contrato de trabajo, sino sólo el que expresamente reglamenta el Código de Comercio, porque en este caso no se trata de trabajo ejecutado por uno bajo la de asalariado, ni de ningún trabajo ejecutado por uno bajo la dependencia económica de otra, sino de un acto libremente ejecutado en la realización de un trabajo particular, con independencia de quien lo solicite, y la comisión mercantil algunas veces no presenta estas características y por lo tanto se encuentra protegida por lo dispuesto en el artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Sin duda la batalla que se desató fundamentalmente se dio en los Terrenos de la Jurisprudencia, y así lo fue para el año de 1936, la Corte

estableció jurisprudencia firme en el Apéndice del Semanario Judicial de la federación, México, 1938, página 8121

*"Cuando en el contrato celebrado por una empresa mercantil y uno de sus empleados se establece, como base para remuneración, un tanto por ciento determinado sobre las operaciones que ese empleado realice, y que estatuye que la persona debe emplear todo su tiempo en atender los intereses del patronato con quien contrata y le prohíben otra clase de actividades de un verdadero contrato de trabajo, máxime si el mismo se le da de una duración o plazo fijo."<sup>11</sup>*

Como podemos apreciar fue la Jurisprudencia la que se encargó de darle camino para el surgimiento de esta figura Jurídica en el campo laboral, pero por razones de orden analizaremos más adelante la naturaleza del contrato Laboral de los Agentes de Comercio.

La Ley Federal del Trabajo contempla en sus artículos 285 al 291 la reglamentación especial, de los agentes de comercio y otros semejantes considerando en nuestra opinión que siendo está una figura jurídica que ha revestido y ha desarrollado en el campo práctico, seis artículos no son suficientes para proteger mínimamente a los trabajadores que realizan esta actividad.

El artículo 285 dispone: "Los agentes de comercio, de seguro los vendedores, viajantes propagandistas o impulsores de ventajas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas."<sup>12</sup>

De este artículo se puede desprender que los agentes de Comercio, de seguros vendedores y otros semejantes son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan su servicio siendo un aspecto relevante el hecho de que un trabajador puede ser de varias empresas siempre y cuando las actividades sean compatibles, y que existan respecto de cada una de las empresas las condiciones de subordinación.

<sup>11</sup> DE LA CUEVA, MARIO, obra citada p. 524.

Sin embargo a pesar de que el texto es preciso al señalar con claridad quienes son trabajadores, los abogados de las empresas, al conocer la nueva tendencia sobre este tema enviaron un memorándum inicial en conjunto con los empresarios de la CONCAMIN, lanzando ante el poder legislativo todo el peso del derecho Mercantil con el fin de sostener una causa injusta, puesto que intentó con maña defender la explotación cruel de los humanos, mientras que el derecho laboral le fue suficiente echar mano de la vida y mostrar la efigie de la justicia. Los empresarios sostenían que no bastaba el hecho, de que la actividad fuera constante toda vez que faltaba el elemento de dirección o dependencia económica transcribiendo para tal efecto un fragmento del citado memorándum.

Para este efecto es necesario que el texto legal establezca que son trabajadores cuando están sujetos a la dirección de dependencia económica, y cuando cumplan los términos del artículo 20, o sea que presten un servicio personal subordinado, lo que implica la dirección y la dependencia económica subordinadas a los fines de una empresa.

La respuesta de la comisión redactora de la nueva Ley de 1970, cuyos aspectos principales se exhibieron ante el poder legislativo o el memorándum respuesta la cual se resume en un ramillete de argumentos:

"A) Los profesores de derecho mercantil estudiaron el problema a la luz de los Códigos del siglo pasado, derivados de un derecho tradicionalista que no podía prever la transformación colosal en cuanto a la actuación de las empresas, sin tomar en cuenta la vida actual de ese momento que ya establecía situaciones distintas de los hombres que ponen su energía de trabajo al servicio de una necesidad vital de una empresa, los cuales desempeñan funciones análogas a los del empleado de mostrador.

B) Los empresarios y sus representantes postularon que la vida social tiene que permanecer indefinidamente estática, porque así como se ven beneficiados los intereses de los mercaderes, olvidando que el proyecto pretendía resolver cuestiones sociales a futuro, poniendo fin de este modo a una explotación sin freno, respetando al derecho fundamental del hombre en relación a que su trabajo no sea considerado como una cosa o artículo de comercio, tal y como lo resume el maestro de la Cueva. "La Ley futura con los imperativos de la justicia, sin que valga argumento de doscientos o más años antes.

C) Con apoyo del párrafo introductorio del artículo 123 Constitucional corresponde al Congreso de la Unión, en ejercicio de su función legislativa, determinar cuales relaciones jurídicas deben entenderse laborales, sin que la existencia de un código privado arcaico sea un obstáculo infranqueable

D) Los defensores del derecho Mercantil no conocían el movimiento en favor del pensamiento que defendía la Comisión era universal y que eran muchas las leyes que lo habían recogido.

E) Los agentes de comercio viven su trabajo en tal virtud el presidente Cárdenas estableció la siguiente formula son parte de aquellos que mediante su esfuerzo, en una u otra forma, hacen producir el capital de otro, capital que por si sólo de nada serviría es prudente aclarar que al mencionar "aquellos" se refiere a esta clase de trabajadores."<sup>13</sup>

Por último se debe tomar en cuenta que si el trabajo se realiza de manera personal constituye una verdadera relación de trabajo.

Respecto a los agentes de seguros fue igualmente fuerte la lucha librada entre la comisión redactora y las instituciones de seguros.

Los segundos argumentaban que todos los agentes de comercio no pueden ser comisionistas, en virtud de lo dispuesto por el artículo 273 del Código de Comercio que dice que la comisión es el mandato aplicado a actos de comercio, así como el artículo 2546 del Código Civil destina el mandato diciendo que es el contrato en el que una persona se obliga a ejecutar los actos jurídicos que le encarga su mandante, fundamentando que los agentes de comercio según el artículo primero del Reglamento de los agentes de las instituciones de seguros son las personas físicas que gestionan seguros a nombre de una institución autorizada sin tomar en cuenta la diferencia existente entre gestionar seguros a nombre de una institución autorizada, ó la diferencia existente entre gestionar y ejecutar actos jurídicos, el agente gestiona con los particulares la adquisición de un seguro y propone la operación a una institución de seguros, la cual resuelve de conformidad con sus reglamentos, consecuentemente son las instituciones quienes realizan los actos jurídicos, de igual manera argumentaron que la Ley de instituciones de seguros habla de los contratos de prestación de servicios que las instituciones de seguros celebren con sus agentes... apoyándose la comisión para refutar

tal aseveración el artículo 18 de la Ley de 1931 que crea la presunción de la existencia personal y el que lo recibe.

Todavía intentaron un último recurso argumentado que la designación de los agentes y las instrucciones que se les dan exige la intervención de la Comisión Nacional de Seguros, pero la comisión sobrepaso fácilmente este obstáculo al explicar que la intervención de la citada Comisión Nacional de Seguros no podía transformar el hecho real de la existencia de un trabajo subordinado.

Respecto a los salarios de los agentes de comercio y otros semejantes lo contemplan los artículos 286 a 289 de la Ley Federal del Trabajo fundamentando su carácter de relación de trabajo, conteniendo reglas especiales que surgen de la costumbre y los contratos colectivos celebrados entre estos trabajadores y las empresas.

El salario como prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada consiste en un porcentaje que se determina en función del número y del valor de las operaciones realizadas, un ejemplo de esta modalidad se da cuando un trabajador vende o coloca pólizas de seguro, su salario dependerá del valor de cada una de las pólizas las cuales pueden variar y desde luego será inferior en comparación a otro que haya colocado o vendido ocho pólizas.

Según el artículo 286 las formas del salario son tres:

- 1.- Una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, es decir, una prima única, esta forma se utiliza regularmente cuando el pago sea uno y al contado.
- 2.- Una prima sobre el pago inicial, esta forma es empleada cuando las empresas practican el sistema de ventas por abonos o plazas, y
- 3.- Una prima sobre los pagos periódicos, la presente es similar a la anterior, varía únicamente el tiempo de pago.

El capítulo de los agentes de comercio cubre las contingencias referentes al nacimiento del derecho a la prima con lo dispuesto en el artículo 287 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

Art 287. "Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

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

II Si se fijan las primas sobre los pagos periodicos, el momento en que estos se hagan.<sup>14</sup>

Se podrá pensar que aquellos que tengan que recibir sus pagos, respecto a la periodicidad de los mismos, se encuentran a expensas del cumplimiento de las obligaciones de los contratantes. La Ley Federal del Trabajo también prevé estas circunstancias y por ello establece una protección al salario mencionado en el artículo 288 que las primas no podrán descontarse ni retenerse si posteriormente se deja sin efecto la operación que sirvió de base.

Asimismo se establece una metodología para calcular el salario diario de este tipo de trabajadores, dice la Ley que para calcular el salario diario se tomarán en cuenta todas las operaciones realizadas en un año y se sacará un promedio, y si el trabajador no hubiere cumplido el año, entonces será el promedio de todo el tiempo trabajado.

Para finalizar mencionaremos que la Ley también contempla una restricción especial para el patrón y una causa de rescisión especial, la primera se refiere a la prohibición del patrón para cambiar de ruta o zona al trabajador, ya que con estos las ventas de los agentes por consecuencia lógica podrían disminuir considerablemente, y con ello se vería afectada severamente su economía, respecto a la causal especial, podemos decir que esta solo debe operar cuando la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones a que se refiere sea ocasionada por ineptitud y negligencia o cualquier otro motivo imputable al trabajador, ya que sería contrario a la equidad que los agentes de comercio, a pesar de haber desempeñado su labor normal, no hubiere podido concretarlas por situaciones adversas del mercado.

## b. EXPOSICION DE MOTIVOS EN RELACION A LOS TRABAJADORES POR COMISION DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

La Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció, desde hace treinta años, que los conceptos de "comisión mercantil y agente de comercio" habían sufrido una transformación fundamental, pues si en el siglo pasado y en los primeros años de éste, los comisionistas se asimilaban a los llamados profesionales liberales, en el curso de los últimos años nació una situación nueva, consisten en que algunas personas se dedican, de manera exclusiva o principal, sujetas a instrucciones más o menos precisas, a la venta de productos o efectos de comercio por cuenta de alguna empresa. Un número importante de legislaciones extranjeras ha recogido el fenómeno, estableciendo que cuando se reúnen los caracteres de la relación de trabajo, los agentes de comercio deben ser considerados trabajadores.

El proyecto tomó en consideración, principalmente, el concepto los agentes de seguros, los vendedores de mercancías, los viajantes, y los propagandistas o impulsores de ventas. La H. Suprema Corte de Justicia en Jurisprudencia firme dice: "La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquella se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran solo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato, siendo la característica esencial de este 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 prácticamente ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo". Quinta parte, Cuarta sala, página 192, número 204

De esa jurisprudencia se desprende que las personas que se dedican a las operaciones de venta o colocación de artículos de todo género, son trabajadores cuando las relaciones entre y las empresas son permanentes, porque su duración es indefinida o por un tiempo determinado.

El proyecto recoge esas características y señala un requisito más para



el trabajador ejecute personalmente el trabajo. En consecuencia la distinción entre la comisión mercantil y la relación de trabajo queda precisada en los términos siguientes. Existe relación de trabajo cuando la actividad del agente de comercio, de seguros, vendedor, etc., es permanente al servicio de un empresa, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que se trate de operaciones aisladas

Los artículos 286 a 289 contienen algunas reglas especiales para la fijación de los salarios, que son las mismas que han establecido la costumbre y los contratos celebrados entre las empresas y estos trabajadores: el salario a comisión, que es el que constantemente se utiliza, puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, o una prima sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos, o las tres de dichas primas.

El artículo siguiente fija el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas: si se trata de una prima única, el momento en que se perfecciona la operación que le sirva de base, y si se fijan primas sobre los pagos periódicos, en el que éste se haga. Finalmente el artículo 288 ordena que las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirva de base.

#### **D. DEROGACIÓN DE LA COMPETENCIA POR INHIBITORIA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1970.**

Una de las innovaciones más relevantes que se dio en la Ley Federal del Trabajo de 1970, en materia de competencia, fue suprimir y por lo tanto derogar totalmente en la Ley, la vía de impugnación por inhibitoria quedando únicamente la declinatoria la cual se debe plantear como excepción de previo y especial pronunciamiento.

La suspensión de la vía inhibitoria, se consideró positiva, toda vez que esta figura llegó a ser un arma que de manera injusta manoseaba principalmente el sector patronal. El patrón al plantear la excepción ante otras autoridades judiciales, con el fin de que al sostener su competencia la

que era la que decidía en última instancia, provocando con esto el desaliento y desespero del trabajador, obligándolo a transacciones cómodas para el patrón. Tomando en cuenta los principios de celeridad y prontitud del proceso laboral, se consideró que la inhibitoria no justificaba su existencia en el citado proceso, en razón de que lo único que lograba era retardar el procedimiento.

Tomando en cuenta este problema los legisladores plantearon en su exposición de motivos lo siguiente:

“El artículo 733 suprime el procedimiento llamado competencia por inhibitoria, porque los conflictos de trabajo deben resolverse por las Juntas de Conciliación y Arbitraje y en consecuencia, no existe razón para hacer intervenir a otra autoridad en la tramitación de un negocio de trabajo, además la inhibitoria, promovida ante las autoridades judiciales no plantea una cuestión de competencia, sino una relativa a la naturaleza de las relaciones, lo que equivale a la negociación del derecho aducido por el actor ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la defensa consiste en la inexistencia de la relación de trabajo no es una excepción de incompetencia por así prevenirlo expresamente el artículo 732...”

Por lo anterior se puede concluir que la incompetencia por inhibitoria se suprimió en buena hora toda vez que de no haber sido así, hoy en día seguirían los patrones abusando de ella en perjuicio de la clase obrera, y por sus características dañaría severamente los derechos de la mayoría de los trabajadores especiales contemplados en el Título Sexto de nuestra actual Ley.

## CAPÍTULO II

# RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

## A. CONCEPTO

La Ley Federal del Trabajo contempla en el párrafo segundo del artículo 20 el concepto de contrato individual de 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".

Ahora bien es importante destacar lo que establece el citado artículo en su parte final, la prestación de un trabajo a que se refiere el primer párrafo y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

La naturaleza del contrato de trabajo contiene tres direcciones doctrinales:

- a) La que pretende buscar acomodo al contrato de trabajo en los viejos contratos contractuales;
- b) La que propone una figura *sui generis*; y
- c) La que le niega el carácter de tal contrato.

En la primera de ellos los autores pretenden equiparar el trabajo como un compra-venta de energía humana, como es el caso de Carnelutti, por otro lado hay quien opina que se equipara al arrendamiento de servicios, diciendo que el salario es el único medio de subsistencia del hombre, por lo que ha de arrendar a otro su fuerza de trabajo para obtenerlo. Tales concepciones son rechazadas por involucrarse en la categoría de cosas como objeto del contrato, la energía humana que es inseparable de la propia personalidad, siendo que el trabajador con su esfuerzo productivo es el verdadero elemento de la contratación.

Respecto de que sea un contrato *sui generis*, o que se le niegue el carácter de contrato, Mario de la Cueva dice que no es ni lo uno ni lo otro puesto que estaría en contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege el acuerdo de voluntades, sino el trabajo mismo, pues su misión no es regular un intercambio de prestaciones sino, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

Conforme a estos principios el maestro Mario de la Cueva describe a la relación de 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 dio origen, en virtud del cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios instituciones y normas de la declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias.<sup>15</sup>

Del anterior concepto podemos desmembrar los siguientes puntos:

- a) El hecho que constituye la relación de trabajo es la prestación de un trabajo subordinado.
- b) La prestación de trabajo deviene del acto o causa que le de origen de manera independiente, provocando la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo.
- c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, toda vez que la vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y el patrón, sino exclusivamente de la prestación del trabajo.

Así mismo la teoría de la relación de trabajo, ha rendido en la relación laboral Mexicana beneficios tangibles tales como: a) Proyectar la fuerza expansiva del Derecho del Trabajo, atrayendo a su órbita importantes sectores sociales como los choferes, deportistas, agentes de seguros, etc., quitando validez a las formalidades contractuales del derecho Civil y en su caso Mercantil que los consideraba trabajadores independientes, a) Hace efectivo el principio de irrenunciabilidad de derechos, descartando la teoría civilista de las nulidades. al operar la nulidad de pleno derecho en materia laboral, sin la necesidad de una previa judicial respecto a las cláusulas de los contratos o convenios que contengan violaciones a los derechos de los trabajadores, y, c) En caso de que exista un contrato, el mismo constituye el acta jurídica que da origen a la relación de trabajo, pero esta cobra vida propia e independiente de aquel, en todo lo que mejore las condiciones laborales para el trabajador, contraponiéndose al contrato como estatuto estático, la relación de trabajo como estatuto dinámico.

<sup>15</sup> DE LA CUEVA, MARIO, ob.cit. p 202

Por otro lado el contrato de Trabajo cuenta con las siguientes características:

a) Es consensual puesto que se perfecciona con el simple acuerdo de voluntades, sin requerir de ninguna solemnidad para su existencia. Pese a lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley Federal del trabajo, que establece las condiciones de trabajo que deben hacerse constar por escrito toda vez que si no se elabora el contrato es imputable al patrón esta omisión.

b) El contrato es personal aunque esta cualidad solo se refiere al trabajador, debido a que es precisamente las aptitudes de este lo que se contrata.

c) Es oneroso por establecer obligaciones recíprocas, la de prestación de un servicio y la remuneración correspondiente por parte del patrón.

d) Es sinalagmático, toda vez que establece derechos y obligaciones mutuos entre las partes.

e) Es de tracto sucesivo, pues no se agota en el acto mismo de su celebración, sino que continua durante toda la prestación del servicio.

f) Es conmutativo puesto que las partes pueden apreciar el beneficio o la pérdida que le cause el contrato de servicio.

Podemos decir que para efectos de la presente investigación la característica que más destaca es desde luego la consensual, porque podemos establecer que aún y cuando no existe contrato de trabajo que es imputable al patrón esta omisión, subsiste la relación de trabajo, de esta manera aquel que preste un servicio subordinado, bajo las ordenes y dirección de otro u otros estará dando nacimiento a una relación de trabajo.

Sin embargo el Lic. Juan B. Climent Beltrán, cita otras características a la que se les llama *Sui generis*.

1.- Es un contrato condicionado por la ley. No es un contrato libre, regido por la autonomía de la voluntad, sino un contrato dirigido, que lleva implícito la condición de aceptar las modificaciones impuesto por la ley presente o futura, que favorezcan a los trabajadores

Libertad de Contratos - dice Mossa -, no es la ley del más fuerte, porque la fuerza es enemiga de la libertad.

2.- Es un contrato dinámico, cuya estructura se integra y se renueva con el conjunto de normas que regulan la prestación de un servicio, a saber: las legales, las fijadas en el contrato colectivo o individual y las derivadas de la costumbre, usos o prácticas de empresas.

3- Es un contrato realidad, en cuanto que su contenido no está determinado por su estructura formal, sino por las condiciones reales en que se presenta de servicio<sup>16</sup>

Por último, estamos de acuerdo con el concepto que nuestra legislación Laboral da sobre el contrato de Trabajo, puesto que como se puede deducir de lo narrado con antelación. El contrato de trabajo no podría existir sin relación de trabajo, pero la relación de trabajo existe aún sin contrato de trabajo.

## B. ELEMENTOS DE LA RELACION DE TRABAJO

Los elementos de una relación de trabajo son las partes integrantes de la misma sin las cuales no puede existir. Por tanto podemos decir que son cuatro los elementos de la relación de trabajo: a) Subordinación, b) Dos personas denominadas una trabajador y la otra patrón, c) Una prestación de trabajo, y por último: d) El salario o remuneración. A continuación analizaremos por separado cada uno de ellos.

La subordinación que si no es la más importante si determina la diferencia de las relaciones jurídicas comunes civiles, mercantiles e inclusive religiosas de las laborales.

## 1.-SUBORDINACION.

El concepto de subordinación fue discutido acaloradamente por los legisladores de 1969, por su compleja acepción o significación, la cual debería ser interpretada correctamente, por el juzgador al aplicar adjetivamente la ley.

No toda actividad del hombre para otro está regida por el estatuto laboral, por ello es preciso señalar cual o cuales son los caracteres que nos permitan establecer si una prestación de trabajo esta regida por la ley laboral o si pertenece al marco del derecho privado, un ejemplo de esto es el ejercicio libre del arquitecto o el abogado que prestan sus servicios a otro, pero no por ello existe una relación de trabajo, así como sería risible pensar que el que aborda un auto de alquiler por indicarle el destino e inclusive la ruta, el conductor resulta ser trabajador del pasajero.

Por eso es importante determinar que la subordinación contiene dos aspectos el negativo y vejatorio y el positivo.

La subordinación negativa y vejatoria se refiere al sometimiento ciego, sin razonamiento o condiciones, es decir el que no busca a la persona sino a la utilidad que este le puede dar. La subordinación positiva en cambio pretende la preservación del orden jurídico, el sometimiento razonado a las normas de derecho, actualmente es la segunda la que impera en nuestro derecho, trayendo consigo la dignificación del ser humano.

Es precisamente al orden jurídico que se ha limitado el poder del patrón, elevando de esta manera la calidad del trabajador e impidiendo que este puede ser objeto de presiones o condiciones injustas, que en otras épocas se vio obligado a admitir.

Los lineamientos que el patrón fija para la prestación de servicios, no puede contrariar las normas de trabajo, por tanto no pueden sujetar ignominiosamente el quehacer del trabajador, sino encauzarlo para lograr ser el objeto social de la empresa. En base a esto el Ferrari Costa establece el siguiente criterio, "En la ejecución de los contratos de trabajo, la subordinación aparece como consecuencia de la facultad que tiene el empleador para encauzar la actividad del trabajador dentro de lo pactado y de acuerdo con sus intereses mediante la potestad que se reserva, siempre



Sin duda el criterio que maneja Ferrari, respecto de la subordinación en materia de trabajo es acertada, toda vez que en mi opinión pienso que todo trabajo que se realiza debe seguir ciertas reglas que benefician el buen desempeño de este, de manera ordenada y provechosa, cosa distinta pasa cuando se presta un servicio, puesto que en esta relación no existe el mando, de direcciones e inclusive de orden, porque el prestador de servicios se conduce conforme a sus propias normas de dirección y orden. En este sentido y con base en lo citado podemos deducir que siempre que exista Mando, direccional y de orden existiría subordinación.

La subordinación surge en nuestro derecho laboral con la creación de la nueva ley de 1970, en donde se incluyo.

Para el maestro Mario de la Cueva el elemento de subordinación sirvió para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios, siendo precisamente este concepto consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

Respecto a la definición del contrato de trabajo en la ley de 1931, estableció dos elementos para configurar el contrato de trabajo que eran la dirección y la dependencia. El primero de ellos sirvió para designar las relaciones técnicas que se daban entre el trabajador y el patrón, obligando a aquel a prestar el trabajo, siguiendo los lineamientos, instrucciones y ordenes que de el patrón emanaban. El segundo se refería a la relación económica que se creaba entre los contratantes de esta interpretación fue que todos aquellos que tenían alguna otra fuente de ingresos o trabajaban una jornada reducida, se vieron excluidos de los beneficios de la legislación laboral.

Lo anterior rompía son los principios de nuestro estatuto remontándonos al feudalismo, donde el siervo dependía verdaderamente económicamente del señor feudal.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación a través de una de sus ejecutorias del 20 de octubre de 1944 nos da una interpretación de subordinación al señalar.

"La disposición del artículo 17, relativa a que para que exista relación de trabajo se necesita que el trabajo sea prestado bajo la dirección y dependencia del patrono, no debe entenderse en el sentido de que solo tiene el carácter de

fuera, bastaría con que el trabajador prestara servicios a dos personas distintas para que no pudiera ejercer ninguna acción de trabajo. La interpretación correcta del mencionado artículo 17 es la de que, para que haya contrato de trabajo se necesita que quien presta los servicios no lo haga con independencia absoluta y de acuerdo con su leal saber y entender, sino por orden y bajo la dependencia de la parte patronal.<sup>17</sup>

Este fue el primer golpe que se dio a la inexacta aplicación del artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, pero no tardó mucho la corte en ratificar su criterio y aclarar aún más la interpretación del mencionado artículo, ya que en ejecutoria del 24 de noviembre de 1944 al decir que "la ley no establece como uno de los requisitos esenciales del contrato de trabajo, la dependencia económica, sino que se refiere a la dependencia Subordinación, que en el caso sí lo había."<sup>18</sup>

Se nota en esta ejecutoria ya se contempló el elemento subordinación como esencial en el contrato de trabajo y por supuesto en la relación de trabajo.

Con estos antecedentes los legisladores que dieron vida a la actual Ley compartieron el pensamiento de la corte, por lo que se vio obligada a deliberar sobre la palabra adecuada adoptando al final la de subordinación puesto que se usaba en la práctica en los alegatos, enfrentándose posteriormente a determinar su significado a este fin en la exposición de motivos se manifestó:

El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación, se entiende de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual esta obligada el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

<sup>17</sup> DE LA CUEVA, MARIO, ob cit. p 202

El concepto subordinación incluido en la nueva Ley trajo consigo , un nuevo matiz que manifestaba el deseo de desligar la persona del trabajador, que conserva su libertad plena, del trabajo que presta.

Sin embargo para entender la naturaleza de la relación de subordinación, diremos que es una relación jurídica que se divide en dos elementos : El primero en la Facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar lo lineamientos, instrucciones u ordenes de la empresa, y la segunda una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de un trabajo.

Pienso que la facultad concedida al patrón, no puede exceder de aquellas que solo pretender regular el buen desempeño de la prestación del trabajador, toda vez que esta acción degeneraría en la perdida de la dignidad humana y la perdida de la autonomía del trabajador, verbigracia un patrón no puede ordenar al trabajador robe determinados bienes útiles a la empresa ya que independientemente de que esta prohibido obligar a una persona a cometer un delito, lesionaría su dignidad humana ante la sociedad si obedeciera a su patrón.

Igualmente el trabajador solo se encuentra obligado de una manera limitada, puesto que si retomamos el ejemplo anterior el trabajador se negare a ejecutar la orden, tal acción no podrá tomarse en cuenta para una rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador.

Finalmente compartimos la definición que hicieron los legisladores causantes de la Ley de 1970. ya que en nuestra opinión establece claramente como debe de entenderse el término no dejando que la clase capitalista abusara del trabajador como antaño.

## 2.- EL TRABAJADOR Y EL PATRON

Un elemento de la relación de trabajo que es indispensable lo constituye el trabajador y el patrón que son ellos quienes precisamente le dan vida a la relación laboral para poder entender perfectamente a cada uno de ellos los explicaremos por separado, comenzando por el trabajador.

Así entonces que el artículo 8 de nuestra actual Ley laboral reza "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral un trabajo personal subordinado".

Al afirmar que el trabajador es la persona física fue un acierto de nuestra legislación pues trabajador solo puede ser aquel que presta un servicio de manera personal excluyendo con esta situación a posibles "intermediarios" que destruirían la realidad de la naturaleza jurídica del trabajador es decir la relación laboral se establece entre quien recibe el beneficio y quien efectúa materialmente el servicio.

Actualmente en nuestra sociedad han surgido organismos de servicios que lo mismo proporcionan un chofer, una cocinera, una taquigrafía, etc., simultáneamente. La relación no se establece entre quien requiere el servicio y el organismo que puede proporcionarlo, sino con cada una de las personas que llevan a cabo materialmente la prestación de los servicios, es decir, la relación de trabajo se dará entre el solicitante del servicio y aquel que preste de manera personal el servicio.

Por eso la prestación de servicios por parte de un trabajador debe ser personal y subordinada, es decir no se puede transferir, de lo que se desprende que no puede considerarse trabajador a una persona moral o jurídica como un sindicato o una asociación; que presta a otra, física o moral un trabajo personal y subordinado, como o quedando establecido el trabajador presta sus servicios personales bajo un subordinación, lo cual ya analizamos. Al referirse a otra persona física ó moral se habla desde luego del patrón que estudiaremos más adelante, por lo que solo nos limitaremos a decir que a diferencia del trabajador el patrón no necesariamente tiene que ser una persona física ya que también puede ser una persona moral.

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

Es importante destacar el segundo párrafo del artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, porque sienta las bases de lo que se debe entender por trabajo, abordando la actividad humana que puede ser material o intelectual sin importar su grado. Con ello se despejan toda clase de dudas que al respecto pudieran existir, evitando así posibles trampas patronales.

El concepto de trabajador es de una medular importancia, porque determina la aplicabilidad de la legislación laboral. En torno del mismo se desarrolla la fuerza expansiva del derecho del trabajo, que inicialmente orientado hacia la protección del obrero industrial, fue ampliando su orbita hasta comprender al trabajador intelectual, el profesionista, el técnico, el alto empleado, los agentes de Comercio Civil o Mercantil, fueron siendo absorbidas por la legislación Laboral.

Por otro lado y una vez estudiado al trabajador es tu r no de analizar al patrón.

La Ley Federal del Trabajo vigente en su artículo 10 define lo que es el patrón diciendo: "Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos."<sup>19</sup>

Este concepto mejora pero por mucho el de la Ley de 1931 que condicionaba los servicios a la existencia de un contrato de trabajo, lo que permitía al patrón alegar la inexistencia de derechos del prestador de servicios ante la ausencia del citado documento. Por ello la expresión "que utilice los servicios" en el concepto actual debe entenderse no en un sentido literal, sino en el de que "se beneficie del servicio" puesto que de acuerdo con esa interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cabe definir al patrón como sujeto del contrato de trabajo que se beneficia directamente del servicio prestado.

La palabra patrón deriva del latín pater-onus, que quiere decir carga o cargo del padre éste era el nombre que se le asignaba a las personas que tenían una obligación protectora con respecto a otras.

Sin embargo considero que el significado histórico o etimológico del vocablo patrón es irrelevante, toda vez que su connotación actual es la que realmente importa.

<sup>19</sup> CLIMENT BELTRAN, JUAN B. ob.cit. p. 45

Precisamente por las características del patrón este puede ser una persona física o una persona moral, es decir, un patrón que utiliza los servicios de un trabajador, no se encuentra limitado en cuanto a su personalidad, pues un trabajador puede prestar sus servicios a una sola persona o a una empresa considerada persona moral.

Con esto podemos concluir que el trabajador y el patrón se encuentran íntimamente ligados en la relación de trabajo, siendo un elemento insustituible, ya que son estos los encargados de darle vida a la misma relación.

### 3. UNA PRESTACIÓN DE TRABAJO

Desde luego que para que exista la relación de trabajo debe existir una prestación que en este caso es de trabajo. Por prestación debemos entender la obligación de hacer algo y por trabajo entendemos toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida para cada profesión u oficio, entonces podemos deducir que la prestación de un trabajo se refiere a la obligación que emerge de realizar una actividad humana ya sea material o intelectual independientemente del grado.

En este orden de ideas queda claro que la prestación de trabajo es el elemento que le brinda la razón de ser a la relación de trabajo, pues si no existiera la necesidad de esta prestación, no tendría que haber relación de trabajo, aún y cuando se dieran los otros tres elementos.

### 4. EL SALARIO COMO ELEMENTO DE LA RELACION DE TRABAJO

Respecto a este último elemento, concordamos con el criterio del Maestro Mario de la Cueva, al establecer que la relación Jurídica nace por el hecho mismo de la prestación de trabajo personal subordinado, por lo tanto para su existencia es suficiente la presencia de un trabajador y un patrono, y el inicio de la prestación de un trabajo, aunque no se haya determinado el monto

De la que sustraemos que el salario, si bien en el campo de la teoría es un elemento constitutivo de la relación, en la vida de ella aparece posteriormente como una consecuencia lógica de la prestación de un servicio en virtud de que al existir la obligación del trabajador de prestar sus servicios para el patrón recibiendo este un beneficio, debe entonces existir la obligación del patrón de retribuir al trabajador a través del salario

### C. OBLIGACIONES Y DERECHOS EN LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Tomando como base lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo encontramos dos elementos: la prestación de un trabajo y el pago de un salario, que a la postre son las dos obligaciones base, una la del trabajador y otra la del patrón, pero a pesar de la importancia de estas obligaciones no son las únicas que se dan en la relación de trabajo, sino que existen otras tantas que en su conjunto acompañan a los primeros para poder establecer un orden jurídico que evite el rompimiento de la relación de trabajo y también porque si no existieran estas no se podría dar la misma relación laboral.

De lo anterior podemos concluir, que al lado de las obligaciones básicas que son la prestación de un servicio y la de recibir el servicio y su retribución, existen otras, las cuales pueden ser nombradas como inherentes necesariamente de las obligaciones básicas.

Desde luego que una relación de trabajo no solo existen las obligaciones, sino que también existen derechos, que por la naturaleza misma de la relación se encuentran ligados íntimamente con las obligaciones y esto se puede apreciar claramente al deducir que si bien es cierto existe la obligación del trabajador de prestar el servicio por el que se contrata, también lo es que tiene derecho de percibir una retribución o salario que al mismo tiempo resulta ser una obligación del patrón.

En todo tipo de relaciones existentes en la vida se encuentran los derechos y las obligaciones, pero sin embargo las que se dan en la relación laboral son de vital importancia para el buen desarrollo de la actividad productiva de cualquier país ya que sin estas no se podría alcanzar un sistema

Jurídico justo que pudiera tener un punto medio en donde no se vean afectados los intereses tanto de la clase trabajadora como de la clase patronal.

Así pues en este punto daremos una perspectiva general y clara de estos derechos y obligaciones, con el fin de tener una visión más definida de la relación de trabajo.

## 1. OBLIGACIONES Y DERECHOS DEL TRABAJADOR

Basándonos en el título cuarto en su capítulo II de la Ley Federal del Trabajo encontramos las obligaciones que tiene el trabajador para con su patrón, consideradas por los legisladores creadores de la ley del 70 las mínimas que deben hacerse respetar.

Al respecto el artículo 134 de la Ley citada dice: son obligaciones de los trabajadores.

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que le sean aplicables;

II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;

III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estarán subordinadas en todo lo concerniente al trabajo;

IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del



ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción,

VII Observar buenas costumbres durante el servicio,

VIII Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX. Integrar los organismos que establece esta ley;

X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y además normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que se padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones. y;

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, de los cuales tengan conocimientos por razón de trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

De la lectura del artículo anterior podemos deducir que las obligaciones que la ley le impone a los trabajadores son de tipo limitativo puesto que las citadas obligaciones pretenden crear un espacio restringido en cuanto al quehacer del trabajador, tanto en el cumplimiento de sus funciones como más allá de ellas, así mismo podemos observar que con las mismas se determina un supuesto de fidelidad, honradez, disciplina, educación y prevención que tienen como finalidad equilibrar la relación laboral integrando al trabajador como una parte esencial en la empresa donde se desarrolla. Es importante destacar de los supuestos mencionados el de fidelidad, puesto que el trabajador debe sentirse comprometido con su trabajo toda vez que de él emana la retribución tan necesaria para cubrir sus más mínimas necesidades en la vida, y no solo la de él sino también la de su familia.

Pero no solo el trabajador debe respeto, fidelidad, honradez, educación y prevención sino a su vez el patrón debe cumplir con estas obligaciones para con el trabajador. Razón por la cual se puede apreciar que este tipo de obligaciones tiene un doble carácter, en virtud de que al mismo tiempo son obligaciones y derechos para las partes firmantes de la relación de trabajo.

Existen derechos que le asisten al trabajador derivados de la misma relación y que son fundamentales, como son: las vacaciones, la prima vacacional, la prima de antigüedad, aguinaldo, reparto de utilidades, habitación, adiestramiento, jornada digna, condiciones mínimas de seguridad e higiene y claro desde luego el pago por el trabajo prestado.

Cada uno de estos derechos los analizaremos más adelante, por lo pronto solo nos limitaremos a decir que estos derechos que la Legislación Laboral gana al paso de los años, han venido a constituir a la relación laboral, como una relación más humana y digna que motivan al trabajador a realizar sus actividades con más ahínco.

Es importante destacar que aún y cuando estos derechos se encuentran regulados por nuestro Código Laboral se encuentran trabajos que por su propia naturaleza se consideran especiales, por lo que considero que debido a esa especialidad la Ley tuvo que haber contemplado una regulación especial de estas prerrogativas, respetando desde luego los principios generales de cada uno de estos con el fin de no crear condiciones preferenciales que provoquen el disgusto de la demás clase trabajadora.

## **2. OBLIGACIONES Y DERECHOS PATRONALES**

Ahora bien para hacer más comprensible las obligaciones patronales y de los trabajadores procederemos a realizar las siguientes clasificaciones:

Las obligaciones a cargo del patrón se pueden clasificar atendiendo la naturaleza de su objeto, en dos grupos obligaciones simples y obligaciones complejas.

a) Obligaciones simples

- \* De dar
- \* De hacer
- \* De no hacer
- \* De tolerar

b) Obligaciones complejas: son aquellas que en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común.

Dentro de las obligaciones de dar encontramos la establecida en el artículo 132 en su fracción II y que consiste en pagar los salarios y las indemnizaciones al trabajador, asimismo la fracción III del mismo artículo establece que el patrón deberá proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan pronto como dejen de ser eficientes.

Las obligaciones de dar son generalmente las de restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya proporcionado el patrón para desempeñar su trabajo; esta última parte en sí no es un obligación de dar, sino una obligación de hacer, que es la de conservar en buen estado los instrumentos y útiles. Ambas obligaciones derivan de la prestación del trabajo, lo anterior encuentra su fundamento en el artículo 134, fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, mismas que a continuación señalo:

1.- El trabajador deberá realizar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Esto implica que el trabajo tiene una determinada intensidad. Esta es la principal obligación del trabajador.

2.- Avisar al patrón en forma inmediata, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan asistir a su trabajo.

3.- Deberá el trabajador, prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o por riesgo inminente peligran las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo. Es una obligación humanitaria, que esta relacionada con los trabajos de emergencia y cuya justificación brota de su propia denominación.

4.- Dar aviso al patrón de las enfermedades contagiosas que padezca tan pronto tenga conocimiento de ellas el trabajador. Esta obligación persigue como objetivo evitar epidemias en los centros laborales, que perjudiquen al trabajador al patrón.

5.- Avisar al patrón o a su representante, de las deficiencias que advierta, a fin de evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros o de los patrones.

6.- Guardar escrupulosamente los secretos técnicos comerciales y de fabricación de los productos, y los asuntos administrativos reservados de la empresa

7.- Queda prohibido a los trabajadores ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares de trabajo.

8.- Asimismo, faltar al trabajo injustificadamente o sin permiso del patrón.

9.- De la misma manera se prohíbe sustraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada.

10.- Nunca debe presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, excepto por prescripción médica.

11.- No deberá suspender las labores sin autorización del patrón.

12.- No podrá usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón para objeto distinto de aquél a que están destinados.

13.- Finalmente se prohíbe realizar cualquier clase de propaganda en horas de trabajo dentro del centro de trabajo.

Otras de las obligaciones de dar respecto a los patrones consiste en la de proporcionar un lugar para que el trabajador guarde sus útiles y herramientas propias y la de mantener un número suficiente de asientos a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos.

Respecto a las obligaciones de hacer el mismo artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo se encarga de establecerlas entre las cuales encontramos las siguientes:

1.- El patrón podrá expedir cada 15 días a solicitud de los trabajadores una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido.

2.- Del mismo modo deberá expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa dentro del término de 3 días una constancia escrita relativa sus servicios.

3.- En caso de existencia de puestos de nueva creación o de vacantes definitivas o temporales que deban cubrirse, el patrón tendrá que ponerlo en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior.

conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo de trabajo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior

4.- El patrón tiene obligación de fijar y difundir las disposiciones conducentes a los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene en los lugares donde se preste el trabajo.

5.- El patrón a solicitud de los sindicatos deberá hacer las deducciones de las cuotas sindicales ordinarias; y

6.- El patrón deberá participar en la formación y funcionamiento de comisiones que de acuerdo con la Ley deban integrarse.

Las obligaciones de no hacer se encuentran consagradas en el artículo 132 en su fracción V y 133 de la Ley Federal del Trabajo las cuales son:

1.- Les está prohibido a los patronos dar mal trato de palabra o de obra a sus trabajadores.

2.- No podrán rechazar a trabajadores por razón de edad o de sexo.

3.- Los patronos deben abstenerse de exigir que los trabajadores compren artículos de consumo en tienda o lugar determinado e igualmente exigir o aceptar dinero que los trabajadores les otorguen como gratificación por ser aceptados en el trabajo o por cualquier otro concepto que se refiera a las condiciones de trabajo.

4.- No deberá inmiscuirse en la actividad sindical de sus trabajadores ya sea en el plano directriz o individualmente para hacerlos afiliarse o retirarse de algún sindicato.

5.- Les está prohibido realizar actos que restringan los derechos otorgados por la Ley a los trabajadores.

6.- Deben abstenerse de hacer propaganda política o religiosa dentro del centro de trabajo.

7.- Les está prohibido presentarse al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o enervante.

Y por último, las obligaciones de tolerar mismas que son:

1.- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones populares y para el cumplimiento de los cargos públicos, cuando esas actividades tengan que cumplirse dentro de las horas de trabajo.

siempre y cuando se le avise con la debida oportunidad y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento

3 - Consentir la inspección y vigilancia que las autoridades laborales realicen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los uniformes que a ese efecto sean indispensables, cuando los soliciten.

Como mencionamos anteriormente las obligaciones complejas son aquellas en las que se reúnen varias obligaciones simples para lograr un fin común. Dentro de las obligaciones de esta clase encontramos las siguientes:

1.- El patrón debe cumplir con las disposiciones de las normas laborales vigentes en su empresa.

2.- El patrón deberá cooperar con las autoridades del trabajo y de educación para lograr la alfabetización de los trabajadores.

3.- El patrón deberá considerar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Esta obligación actualmente se ha visto elevada a rango constitucional.

4.- Las fábricas, talleres oficinas y todo centro de trabajo deben ser construidos por los patrones conforme a la medida de seguridad e higiene.

5.- Se deberán cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir accidentes y enfermedades en los centro de trabajo y en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores y disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para que presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

6.- Coadyuvar al fomento de las actividades culturales y deportivas entre sus trabajadores y proveerlos de los equipos y útiles indispensables.

7.- El patrón deberá realizar las deducciones al salario del trabajador para el pago de los créditos otorgados.

8.- Facilitar a las mujeres embarazadas la protección que dispongan las Leyes y reglamentos.

#### **D. LA NATURALEZA JURIDICA DE LA RELACION DE TRABAJO ENTRE UN PATRON Y UN TRABAJADOR POR COMISION.**

El artículo 285 establece, que los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas son

cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecute personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

En términos de lo anterior podemos inferir que los agentes de comercio y de seguros por disposición del artículo 285 del Código laboral son trabajadores de la empresa a la que prestan sus servicios, con las excepciones a que el propio artículo se refiere, de tal manera que si se niega la relación laboral cuestionándose que el agente no es trabajador la defensa solo será válida si se demuestra la o las excepciones a que el propio artículo se refiere, por lo tanto la naturaleza jurídica que se da entre el patrón y un trabajador por comisión es precisamente la prestación del servicio permanente.

Por ello es importante destacar lo manifestado por los legisladores en la redacción de la exposición de motivos de la Ley Federal del trabajo actual respecto a los agentes de comercio y otros semejantes, que a la letra dice: "La jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció, desde hace 30 años que los conceptos de comisión mercantil y agentes de comercio habían sufrido una transformación fundamental pues en el siglo pasado y en los primeros años de éste, los comisionistas se asimilaban a los llamados profesionistas liberales, en el curso de los últimos años nació una situación nueva, consiste en que algunas personas se dedican, de manera exclusiva o principal sujetas a instrucciones más o menos precisas, a la venta de productos o efectos de comercio por cuenta de una empresa.

Un número importante de legislaciones extranjeras han recogido el fenómeno, estableciendo que cuando se reúnen los caracteres de la relación de trabajo, los agentes de comercio deben ser considerados trabajadores.

El proyecto tomó en consideración, principalmente el concepto que de esos trabajadores, entre los cuales se encuentran los agentes de seguros, los vendedores de mercancías, los viajantes y los propagandistas o impulsores de ventas, ha sustentado la H. Suprema Corte de Justicia en Jurisprudencia firme que la comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo pues en tanto que aquella se manifiesta en un acto o una serie de actos, que solo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran solo el tiempo necesario para la ejecución de sus actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato, siendo la característica esencial de éste último contrato la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador.

De modo que si el comisionista solo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo. De modo que de esa Jurisprudencia se desprende que las personas que se dedican a las operaciones de ventas o colocación de artículos de todo género, son trabajadores, cuando las relaciones entre las personas citadas y las empresas son permanentes, porque su duración es indefinida o por tiempo determinado. El proyecto recoge esas características y señala un requisito más para que pueda considerarse que existe una relación de trabajo, consistente en que el trabajador ejecute personalmente el trabajo. En consecuencia, la distinción entre la comisión mercantil y la relación de trabajo queda precisada en los términos siguientes: Existe relación de trabajo cuando las actividades del agente de comercio, de seguros, vendedor, etc.; es permanente el servicio de una empresa, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que se trate de operaciones aisladas.

Por otro lado podemos establecer 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 accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran solo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado pero independientemente del necesario para realizar el acto material del contrato, la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador.

En definitiva considero que la nota diferencial estriba en que en el contrato de comisión mercantil, el comisionista actúa como un empresario independiente, esto es, como un comerciante, y sus operaciones se reputan actos de comercio, en términos de lo dispuesto por el artículo 75 fracción X del Código mercantil; en tanto que el trabajador a comisión es un comisionista dependiente, que realiza sus ventas o servicios atendiendo a las instrucciones del patrón, en forma subordinada al mismo y recibiendo un tanto por ciento determinado por las operaciones efectuadas como comisión, que constituye el salario; en la inteligencia de que tal vinculación establece la relación de trabajo conforme al artículo 21 del Código laboral, aún cuando se le diera la denominación de contrato de comisión mercantil, por consiguiente podemos entender que existen tres elementos esenciales para determinar la existencia de una relación de trabajo entre un patrón y un agente de comercio y otros semejantes la primera consiste en una actividad constante que redunde en favor de los intereses del patrón, el segundo elemento consiste en la dependencia económica que el agente de comercio u otros semejantes



que para proveerse de lo elemental para subsistir de manera decorosa tanto el trabajador como su familia depende de la retribución que obtenga de los servicios constantes prestados a su patrón Y el tercero se basa en la subordinación en la cual se encuentra el agente de comercio en relación con su patrón, es decir, la obligación que tiene este último de obedecer las indicaciones ya sean de técnica, operación, disciplina etcétera.

Concluimos por lo tanto que sin la existencia de alguno de estos elementos no podría darse la relación de trabajo entre un patrón y un agente de comercio o cualquier otro semejante.

## 1.- JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION

La Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene una tendencia muy clara respecto a este tema y prueba de ello es la Jurisprudencia denominada EMPLEADOS A COMISION, cuando son trabajadores: "Cuando en el contrato celebrado por una empresa mercantil y uno de sus empleados se establecen como base para la remuneración un tanto por ciento determinado sobre las operaciones que ese empleado realice, y se estatuye que la persona debe emplear todo su tiempo en atender los intereses del patrono con quien contrata y se le prohíbe otra clase de actividades es incuestionable que el contrato reviste las características de un verdadero contrato de trabajo, máxime si el mismo se le da una duración o plazo fijo".

Existe otra Jurisprudencia denominada RELACION DE TRABAJO a la que se da otra denominación "Para distinguir la relación laboral de otra de naturaleza mercantil, como lo es la comisión, debe entenderse primordialmente a los términos reales en que se lleva a cabo la prestación del servicio y al carácter permanente o temporal del vínculo existente entre las partes. Por lo mismo la circunstancia de que en el documento en que consta el contrato respectivo se le haya denominado contrato de comisión mercantil no debe impedir a la junta que conoce del caso analizar la esencia de la relación entre las partes para determinar cual fue su verdadera naturaleza, independientemente de la denominación que le hayan dado".

Por otro lado la Suprema Corte de Justicia emitió una Jurisprudencia que vino a establecer en definitiva la naturaleza de la relación de trabajo, mediante la Jurisprudencia denominada TRABAJO, CONTRATO DE SUS DIFERENCIAS CON LA COMISION MERCANTIL. "La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquella se manifiesta por un acto o una serie de actos, que solo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran solo el tiempo necesario para la ejecución de sus actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente su duración es indefinida o por tiempo determinado, pero independientemente del necesario para realizar el acto materia del contrato siendo la característica esencial de éste último contrato la dependencia económica que existe entre la empresa y el trabajador. De modo que si el comisionista solo puede ocuparse de los asuntos del comitente sin poder prácticamente ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo".

Con esto la Suprema Corte de Justicia terminó con todo tipo de especulaciones respecto a la naturaleza jurídica de la relación laboral entre los patrones y los agentes de comercio y otros semejantes. Sin embargo en la actualidad los patrones han transgiversado esta naturaleza en favor de sus intereses

### CAPITULO III

## BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

## A. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

"La estabilidad en el empleo o trabajo, es una creación de la Asamblea magna de 1917, sin ningún precedente en otras legislaciones, ni siquiera en la doctrina de algún escrito o jurista. Nació en Querétaro, sin que pueda decirse quien fue su autor, como una idea de fuerza destinada a dar seguridad a la vida obrera y a escalar la meta tan bellamente expresada por Máximo Darsi en su cuento Bertaldo en la corte: "Vivir sin temor es el destino del hombre".<sup>20</sup>

Esta introducción que hace el Maestro Mario de la Cueva, la consideramos apropiada para destacar la gran importancia que tiene en nuestra legislación laboral la estabilidad que debe tener todo trabajador en su empleo.

La estabilidad en el empleo es un principio fundamental que le otorga un carácter permanente a la relación de trabajo, haciendo depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente del patrón cuando surja algún incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de las partes de la relación, que hagan imposible su continuación. Con este concepto queda a la luz que la estabilidad en el trabajo es un derecho para el trabajador y un deber para el patrón.

Se puede considerar que la estabilidad en el empleo tiene una finalidad inmediata, que es la de vivir hoy y pensar en el mañana trayendo consigo la seguridad social, toda vez que su finalidad mediata es la de preparar al trabajador en la adversidad y vejez, en resumidas cuantas de estos dos fines se pueden desprender la esencia de la estabilidad en el trabajo que consiste en la certeza del presente y del futuro.

La certeza del presente y del futuro dignifica al trabajador, porque aquel que sabe que su permanencia en la empresa ya no depende del capricho de otro sino del cumplimiento de sus obligaciones, actuara en aplicación de su conciencia ética y con el interés de su familia, debido a que la certeza del presente y el futuro

<sup>20</sup> DE LA CUEVA, MARIO, ob cit p 425

otorga al trabajador la fuerza y el valor de defender sus derechos, pues quien no esta a merced de otro, sabe que nada ni nadie puede impedir sus acciones.

Para el Maestro Mario de la Cueva la estabilidad en el trabajo posee una naturaleza doble, la primera es el derecho de cada trabajador a permanecer en su trabajo en tanto no incumpla sus obligaciones y no de causa para su separación, y la segunda consiste en ser la fuente y garantía de otro principio fundamental en la vida del trabajador, que es el derecho de antigüedad en el trabajo, al considerar el primer aspecto tenemos que es idea de un derecho real pues si el trabajador es despedido arbitrariamente, la sentencia del tribunal que decreta la reinstalación debe cumplirse sin que pueda oponerse derecho alguno.

Por otro lado en el segundo es conveniente determinar el sentido del concepto pues al prolongarse la prestación de trabajo en el tiempo, el trabajo va adquiriendo una cierta antigüedad generadora a su vez de diversos derechos que de otra manera no podrían nacer.

La naturaleza de la estabilidad se basa en la relación de trabajo como una situación jurídica adjetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por el simple hecho de la prestación de trabajo , cuya persistencia ya no depende de la voluntad del empresario, sino de la existencia y actividad de una empresa, concebida como una unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios.

La estabilidad en el trabajo constituye uno de los máximos logros de la clase trabajadora, pues sin menospreciar los demás este es el de mayor v importancia para obtener una vida segura para el trabajador hablando socialmente en virtud de que es justo que el trabajador que ha prestado sus servicios de manera eficaz con esmero y dedicación para una empresa esta no se encuentre imposibilitada a prescindir se esos servicios por puro capricho enalteciendo de esta manera la voluntad del trabajador para retirarse de su empleo cuando lo crea más conveniente para el y para los suyos

En resumidas cuentas pensamos que la estabilidad en el trabajo es un aspecto consentido del estatuto laboral, pues significa la ausencia de temer en el presente y en el mañana inmediato por ello los legisladores de 1931 recogieron

un principio que únicamente era aplicable para los trabajadores ferrocarrileros y lo generalizo a todos los trabajadores en el artículo 161 de esa ley, cuando la relación trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón solo podrá rescindirla por alguna causa particularmente grave, o que haga imposible su continuación, tuvo tanta fuerza este principio que inclusive en los contratos colectivos de trabajo no pudieron omitir este principio

## 1.- LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Debido a la relevancia que tiene la antigüedad en el empleo, puesto que es la base de muchos otros derechos como lo son, el incremento en los días de vacaciones, derechos de preferencia y por supuesto de ascenso, entre otros la gran comisión de 1951 no se resolvió a abandonar el tema de la antigüedad de los trabajadores, pues sentían que faltaba algo.

En el intercambio de opiniones al respecto del tema se suscitaban polémicas de las que surgió la idea de crear una prima de antigüedad, una institución nueva que proporciona un beneficio por el solo hecho del número de años de trabajo que nació de la contemplación de la energía del trabajo de cada persona anualmente entregada a la empresa, gastada y junto a las máquinas, como una fuerza anónima que hizo posible el crecimiento de la empresa y el enriquecimiento de los accionistas.

La comisión manifestó que el fundamento general es que la seguridad social ofrece también un beneficio que en algunos casos toma en cuenta los años de trabajo, como en la pensión de vejez, pero lo hace, y esta es la diferencia entre los dos principios, protegiendo al trabajador contra los riesgos naturales y contra los de trabajo, en tanto la prima de antigüedad se otorga y se genera por el simple transcurso del tiempo, sin que en ella entre la idea de riesgo, tomando en cuenta lo anterior la comisión estableció en su exposición de motivos lo siguiente:

La prima de antigüedad tiene un fundamento distinto del que corresponde a las prestaciones de la seguridad social: éstas tienen su fuente en los riesgos a que están expuestos los hombres, riesgos que son los naturales como la vejez, la muerte, la invalidez, etc., o las que se relacionan con el trabajo. Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que al igual que las vacaciones debe otorgarse a los trabajadores por el transcurso del tiempo, sin que ella entre la idea de riesgo, o expresado con otras palabras: es una institución emparentado con lo que se conoce con el nombre de fondo de ahorro, que es también independiente de las prestaciones otorgadas por el Seguro Social.

Por lo que hace al monto de la prima de antigüedad la ley establece reglas claras y precisas, aunque en mi opinión no muy acertados para su aplicación justa el importe consiste en doce días de salario por cada año de trabajo, y debe pagarse el día que el trabajador se separe del trabajo o bien cuando fallece. Para determinar el importe del salario debe considerarse el total de las prestaciones que lo integren el día en que se pague el total de las primas acumuladas, pero al igual que en los riesgos de trabajo, se señalo un salario tope, también se fija para la prima de antigüedad con la salvedad de que en esta el tope no es variable, sino es estable, consiste en el doble del salario mínimo lo que da por resultado que si este salario es de \$ 26.45 el máximo será de \$ 52.90 (octubre de 1997)

En consecuencia, si un trabajador percibe un salario menor de esa cantidad, la prima será igual a su percepción, pero si es mayor se reducirá a aquélla, en la inteligencia de que en el futuro, al aumentar el monto del salario mínimo, la prima acrecerá en la misma proporción.

La Legislación Laboral actual en su artículo 162 contempla la prima de antigüedad diciendo "Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad de conformidad con las normas siguientes..."

Personalmente pienso que si como ya analizamos anteriormente, este derecho, se va creando por el solo transcurso del tiempo, es injusto que aquellos trabajadores provisionales que duran en su empleo por varios años no disfruten

de esta prestación, desde luego no se puede pensar que este caso sea una utopía, toda vez que en la práctica de nuestro país es una realidad, tan lo es que el sector patronal muchas de las veces prefiere contratar a un trabajador, por seis meses e irle renovando su contrato por el mismo periodo y hay veces que llegan a durar así, hasta su jubilación. También el artículo de referencia en su fracción tercera dice. "...La prima de antigüedad se pagara a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido."

Esta fracción también es criticable puesto que habla de que pasa en el caso que un trabajador tenga derecho a que se le pague su prima de antigüedad cuando se separe voluntariamente deberá cumplir como requisito indispensable un mínimo de quince años por lo tanto este requisito rompe con el principio mismo de la prima que dejaron plasmado los Legisladores al referirse que el derecho a esta prima se adquiere por el solo transcurso del tiempo.

Es verdaderamente injusto que un trabajador que haya prestado sus servicios para una empresa durante un año, o dos, tres o cuatro o hasta trece no reciban este beneficio, en virtud de que como sea el trabajador ha dejado su fuerza de trabajo en esa empresa creando, de algún modo un beneficio para esta.

Por otro lado tampoco se puede pensar que esta medida resulte injusta, para el sector patronal ya que la prima de antigüedad, va aumentando en el número de días a pagar, por cada año que se haya laborado, por ello si un trabajador laboro únicamente un año para una empresa, solo tendrá derecho a 12 días por ese año, por el contrario si laboro 10 años tendrá derecho a 120 días, aunado a este factor podemos agregar otro que es lo que dispone la fracción segunda del artículo en cuestión que mencionamos anteriormente y que se refiere al monto de la prima, toda vez que el patrón se vio beneficiado por esta fracción ya que la prima de antigüedad en ningún caso en términos de ley podría ser mayor al doble del salario mínimo general vigente, por eso cuando un trabajador percibe un salario mayor del tope establecido por la ley, tendrá que reducirle su salario para el pago de esta prima, lo cual resulta injusto, pues si



tomamos en cuenta esa máxima del derecho laboral que reza a trabajo igual, salario igual, es de entenderse entre otras cosas que conforme el trabajo sea de mayor grado de dificultad o con mayor responsabilidad, se tendrá que percibir un salario en proporción a su trabajo en este orden de ideas deberá de respetarse el salario del trabajador para el pago de la prima en estudio.

Por lo tanto y basándonos en las críticas realizadas con antelación considero que la prima de antigüedad a la que se refiere la legislación laboral no tomo con precisión el espíritu y la esencia de la multicitada prima que tiende a proteger el desgaste que un trabajador sufre al prestar sus servicios durante los años que labora en un empresa.

Sin embargo a pesar de esto la corte a través de sus resoluciones jurisprudenciales a tratado de alguna manera aliviar en algo estas situaciones injustas para el trabajador, así tenemos que en ejecutoria titulada "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA . sustentada por la cuarta sala nos dice: Como la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 162 , establece como pago por concepto de prima de antigüedad, el importe de doce días de salarios por cada año de servicios prestados, es justo que si el trabajador deja de prestar servicios antes de que contemple al año de servicios, se le cubra la citada prestación con el importe proporcional correspondiente en ese lapso.

Existe también una tesis de jurisprudencia emitida también por la cuarta sala en su informe de 1981 página 42, cuyo titulo es el de "Salario mínimo en relación con la prima de antigüedad. Principio jurídico del y que reza el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo al establecer como salario máximo para el pago de las prestaciones por concepto de indemnización por riesgo de trabajo y prima de antigüedad, el doble del salario mínimo correspondiente, no circunscribe este concepto al del salario mínimo profesional, de ahí que si se demuestra que un trabajador desempeña un puesto, de los considerados por la resolución de la, Comisión Nacional de Salarios Mínimos, como sujeto de aplicación de un salario mínimo, profesional, tal determinación es aplicable para todas sus consecuencias legales cuando el trabajador demuestre desempeñar el puesto respecto del cual se asigna dicho salario mínimo profesional.

Existen otras dos, que son dignas de mencionar por su relevancia en la práctica jurídica. La primera es una Ejecutoria que se encuentra en el informe emitido por la corte de 1980, titulada "Antigüedad, prestaciones derivadas de la, en caso de contrataciones sucesivas distintas, cuando se han ido pagando. Cuando entre patrón y trabajador haya habido contrataciones distintas y sucesivas que se hayan interrumpido por terminación de los respectivos contratos, el trabajador tiene derecho al pago de las prestaciones derivadas de su antigüedad a partir de la última contratación, si el patrón demuestra haber pagado las prestaciones de antigüedad correspondiente a los contratos anteriores." Y la segunda una tesis jurisprudencial emitida por el séptimo tribunal colegiado en Materia de trabajo del Primer Circuito enero de 1991 página 97 titulada "Antigüedad Los trabajadores transitorios tienen derecho a que se les reconozca.

No es acertado el criterio de que los trabajadores transitorios no generen derechos de antigüedad, pues el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece ese derecho tanto en favor de los trabajadores de planta, como en beneficio de los trabajadores mencionados en el diverso artículo 156 de la invocada Ley que son aquellos que, sin tener el carácter de trabajadores de planta prestan habitualmente sus servicios en una empresa o establecimiento supliendo vacantes transitorios o temporales y los que desempeñan trabajos extraordinarios o para obra determinante en la empresa."

Bien, como vemos estas ejecutorias y tesis Jurisprudenciales poco a poco han logrado cubrir esas lagunas que se han venido presentando a través de la práctica respetando la prima de antigüedad, pero a pesar de esto aún falta establecer un criterio más certero respecto este tema.

## B. LA PROTECCION A LA SALUD, A LA INTEGRIDAD FISICA Y MENTAL DE LA VIDA DEL TRABAJADOR.

El trabajador tiene derecho a ser cuidado y protegido durante el desempeño de su trabajo para que su integridad física y mental siempre se mantengan en óptimas condiciones.

La vida del trabajador debe estar por encima de todas las prioridades patronales, toda vez que es el trabajador una de las principales partes del engranaje productivo de las empresas.

La Ley Federal del Trabajo contempla este problema, por ello creo el Título Noveno en su Capítulo II los Riesgos de Trabajo en donde se contemplan disposiciones tendientes a prevenir los probables riesgos a los que se debe enfrentar el trabajador en el desempeño de su trabajo, independientemente del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La teoría del riesgo profesional se inició en el siglo pasado y tuvo por objeto poner a cargo del empresario la responsabilidad por los accidentes y enfermedades que sufrieran los trabajadores con motivo de la profesión que desempeñaran. De aquella época a nuestros días se han transformado radicalmente las ideas, la doctrina y la jurisprudencia pasaron de la idea del riesgo profesional a la de riesgo de autoridad, para concluir en lo que se llama actualmente riesgo de la empresa.

De acuerdo con esta doctrina la empresa debe cubrir a los trabajadores sus salarios, en caso de riesgo salvo en los casos expresamente en las leyes, y además, esta obligada a reparar los daños que el trabajo, cualesquiera que sea su naturaleza y las circunstancias en que se realiza, produzca en el trabajador. De esta manera se apartó definitivamente de la vieja idea del riesgo profesional.

La Ley de 1970 encierra un pensamiento innovador, una concepción nueva del problema de los riesgos, que no solamente dejó de lado las viejas tesis del subjetivismo individualista del Derecho Civil, sino que se elevó sobre la construcción magnífica para su tiempo de la Jurisprudencia y Doctrina y de los Jueces y maestros de Francia y lanzó su mirada hacia la Seguridad Social del futuro.

Una segunda observación que se desprende de la actual Ley Federal del Trabajo es la de la fuerza viva al servicio de la Seguridad Social, a la que propuso una idea nueva de los riesgos de trabajo que ampliaría la protección a situaciones que antes de ella pertenecían a los capítulos de los riesgos naturales de la Ley del Seguro Social.

La legislación laboral mexicana sobre riesgos de trabajo esta fundada en la teoría del riesgo objetivo o sea la responsabilidad sin culpa para el patrón, a diferencia de la responsabilidad en el Derecho Civil basada en la culpa, de las que se derivan obligaciones directas o subrogadas al Instituto Mexicano del Seguro Social, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 60 de la Ley de la materia.

En tal virtud el patrón asume la responsabilidad económica de indemnizar al trabajador o a sus familiares, como resultado de un accidente de trabajo, recayendo el gravamen inherente a esos riesgos en la empresa, como riesgos de la empresa, toda vez que es inherente a su actividad la generación del riesgo de trabajo y por ello debe afrontar la obligación de reparar el infortunio.

Al respecto la ejecutoria titulada riesgos profesionales. Situaciones que comprende dice: La responsabilidad del patrón abarca no solamente aquellos accidentes cuya causa inmediata y directa es el trabajo desempeñado por la víctima sino también los que se producen con ocasión del trabajo desarrollado, de tal manera que va hasta que exista una relación causal entre trabajo y accidente o un vínculo de conexidad entre estos para que surja la responsabilidad del patrón por el riesgo realizado, sin que para ello obste que el accidente haya ocurrido por torpeza o negligencia de la víctima, ni que haya tenido lugar cuando el trabajo se encontraba interrumpido por causa imputable al patrón, si el trabajador no podía salir del lugar donde prestaba sus servicios y el tiempo correspondiente a la suspensión le debía ser computado como efectivo dentro de la jornada normal.

## 1. SEGURIDAD SOCIAL

Al referirnos a la Seguridad Social necesariamente tenemos que referirnos a sus principios, y para eso es fundamental entender el anhelo de la actual clase trabajadora no es solamente asegurar el sustento, sino también la subsistencia decorosa y digna para el resto de sus días, para él y para las personas que dependen económicamente de su fuerza productiva laboral, así como los imprevistos que puedan presentarse.

La seguridad social tiene por objeto contrarrestar la ciega injusticia de la naturaleza y de las actividades económicas, por medio de un sistema bien estructurado de bienestar colectivo integral, basada en la justicia social, niveladora de desigualdades que persigue remediar los grandes males y diferencias de las clases sociales económicamente débiles.

Las condiciones de vida de la clase trabajadora son cada día más desventajosas e injustas, creando de esta manera anarquía y desesperación, por la forma en que se encuentra distribuida la riqueza en nuestro medio.

En nuestro país la seguridad social tiene un carácter dinámico y latente que se ha fortalecido a través del tiempo, desde la época precortesiana, se puede identificar con las denominadas cajas de comunidades indígenas, que funcionaban con aportaciones de éstas para cubrir los infortunios de la muerte otros riesgos o festividades a sus dioses. Posteriormente en las leyes de Burgos del siglo XVI se crearon débiles normas de protección a los indígenas de la Nueva España, otorgándoles el derecho de tener en las mismas chozas templos, tierras de cultivo y buen trato en el servicio, aunque realmente estos supuestos jamás se dieron.

Mucho más tarde en el período de 1910 a 1917 la clase trabajadora se favoreció con la promulgación de leyes en diversos Estados de la República. Pero la política mutualista de los trabajadores subsistió hasta el estallido de la Revolución Mexicana, y es así que en el artículo 123 Constitucional se consigna expresamente en su versión original un seguro potestativo en su fracción XXIV, que indica:

Se considera de utilidad social el establecimiento de cajas de seguro de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros fines análogos, por lo cual, tanto el gobierno federal como el de cada Estado deberá fomentar la organización de instituciones de esta índole para infundir e inculcar la previsión popular

Dicho precepto Constitucional no obstante su timidez, provocó la inspiración de la Ley del Seguro Social no solo en nuestro país sino en toda América Latina y Europa.

En tal virtud el 6 de septiembre de 1929 se promulgó una reforma a la citada fracción XXIX, del artículo 123 Constitucional, base jurídica para la creación del Seguro Social con carácter obligatorio. Dicha reforma hablaba de que se considerara de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo de enfermedad y accidentes y otros fines análogos.

En el año de 1921 el Presidente de la República Alvaro Obregón elaboró el primer proyecto de la Ley del Seguro Social, que no llegó a promulgarse, pero sin embargo sirvió para canalizar una corriente de opinión en favor del Seguro Social.

En su afán de ocupar nuevamente la Presidencia de la República durante su campaña política adquirió el compromiso de una Ley del Seguro Social, la cual se cristalizó en una iniciativa de ley elaborada en 1928, en la cual se obligaba a trabajadores y patrones que depositaran un trabajo de 2 a 5 % del salario mensual para entregarlo posteriormente a los obreros a cuyo beneficio se crearon.

Este proyecto pretendía el establecimiento del seguro Social con carácter obligatorio en los Estados Unidos Mexicanos, denominándose Instituto Nacional del Seguro Social. Esta Ley comprendía en su organización su autonomía, así como la cobertura de riesgos profesionales y no profesionales.

Una vez reformado el artículo 123, la seguridad Social asciende a la categoría de un Derecho Público obligatorio, y se reserva al Congreso de la Unión la facultad exclusiva de legislar en materia de trabajo y Seguridad Social, por reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional

En la campaña Presidencial y al tomar posesión como Presidente de la República el General Manuel Avila Camacho, prometió a los trabajadores expedir la Ley del Seguro Social y con esta finalidad el Lic. Ignacio García Téllez, nombrado Secretario del Trabajo y Previsión Social, crea en el año de 1941 el departamento de Seguros Sociales, el cual inmediatamente inició los trabajos sobre el estudio de las leyes sobre Seguridad Social.

Después de una serie de obstáculos y esfuerzos realizados, el 15 de enero de 1943 se publicó en el diario oficial de la federación la Ley del Seguro Social creándose como consecuencia el Instituto Mexicano del Seguro Social, y el 14 de mayo de ese mismo año se publica su reglamento en lo referente a la inscripción de trabajadores y patrones, así como la organización y funcionamiento, base de la Seguridad Social en México.

El 12 de marzo de 1973 se publica en el diario oficial de la federación una nueva Ley del Seguro Social, la cual estuvo vigente hasta el 30 de junio de 1997, toda vez que a partir del primero de julio de 1997 entra en vigor la actual Ley del Seguro Social; sin embargo para efectos de comprender con mayor claridad la importancia y los beneficios de la Ley del Seguro Social tomaremos en cuenta la Ley de 1973. Toda vez que actualmente debido a los requerimientos que esblece la nueva Ley hoy en día se encuentra fuera de toda aplicación, en virtud de que los trabajadores que han cotizado desde hace muchos años atras prefieren adherirse a la ley vigente hasta el 30 de junio de 1997.

Dicha escuela menciona en su artículo 1o. que la presente Ley es de observancia general en toda la República en la forma y términos que la misma establece. Por su parte el artículo 2o. describe la finalidad que tiene la Seguridad Social al mencionar que es la de garantizar el derecho humano a la salud, la

asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo

Para ello como dispone el artículo 4o. de la Ley en comento, el Seguro Social es el instrumento básico de la Seguridad Social, establecido como un servicio público de carácter nacional en los términos de esta Ley, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

A continuación enunciaremos los artículos del 5o. al Décimo con la finalidad de visualizar en términos generales como se da la Seguridad Social.

**Artículo 5º.** La organización y administración del Seguro Social en los términos consignados en esta Ley, están a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonios propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social.

**Artículo 6o.** El Seguro Social comprende:

- I.- El régimen obligatorio y
- II.- El régimen voluntario.

**Artículo 7º.** El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que especifican a propósito de cada régimen particular, mediante prestaciones en especie y en dinero; en las formas y condiciones previstas por esta Ley y sus reglamentos;

**Artículo 8º.** Con fundamento en la Solidaridad Social, el régimen del Seguro Social además de otorgar las prestaciones inherentes a sus finalidades, podrá proporcionar servicios sociales de beneficio colectivo, conforme a lo dispuesto en el Título Cuarto de este ordenamiento.



Artículo 9º. Los asegurados y sus beneficiados, para recibir o, en su caso, seguir disfrutando de las prestaciones que esta Ley otorga, deberán cumplir con los requisitos establecidos en la misma o en su reglamento.

Artículo 10º. Las prestaciones que corresponden a sus asegurados y a sus beneficiarios son inembargables. Solo en los casos de obligaciones alimenticias a su cargo, pueden embargarse por la autoridad judicial las pensiones, subsidios y los fondos de las subcuentas de seguro de retiro, hasta por el 50% de su monto.

El artículo 19 de la ley del Seguro Social establece las obligaciones de los patrones. La fracción I del citado artículo claramente consagra una de las más importantes obligaciones patronales al decir que el patrón deberá registrar e inscribir a sus trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y los demás datos que señala la propia Ley y sus reglamentos en un plazo no mayor de 5 días.

Como podemos observar el patrón se subroga en cuanto a sus obligaciones en materia de Seguridad Social siempre y cuando escriba al trabajador a Instituto Mexicano del Seguro Social. Cabe aclarar que ésta obligación no es potestativa sino imperativa, es decir, el patrón no tiene la opción de elegir si inscribe o no inscribe a sus trabajadores en el régimen obligatorio del I.M.S.S. por ser una obligación, que en caso de no cumplirla, el Instituto Mexicano del Seguro Social tiene la facultad de crearle al patrón capitales constitutivos, independientemente de las multas a las que pueda hacerse acreedor por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Con base en todo lo anterior, se puede concluir que la Seguridad Social es indispensable para el trabajador ya que con ella encuentra seguridad en su vida social, laboral y económica para él y sus familiares.

Por último considero pertinente comentar que la nueva Ley del Seguro Social igualmente se encamina a proteger al trabajador en materia de Seguridad Social, variando desde luego la forma de hacerlo, es decir la nueva Ley comprende un sistema de cotización diferente pues divide los grupos en cinco, los cuales son: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez y guarderías y prestaciones sociales, estos temas se encuentran capitalizados de diferentes maneras, pero especialmente el grupo de riesgos de trabajo se capitalizará por las aportaciones hechas por el propio trabajador, el patrón y el gobierno federal.

Otro de los cambios mas significativos se da en la creación de las AFORES (administradoras de fondos de ahorro para el retiro), las cuales se dedicarán a administrar e incrementar las aportaciones que lleguen a a nombre de los trabajadores. Personalmente considero que este sistema es verdaderamente incongruente con la realidad económica, política y social del país, toda vez que para que ese programa funcione el país deberá contar con una economía sólida que permita el verdadero desarrollo de las pequeñas y medianas industrias para que estas a su vez promuevan la prevención de los riesgos de trabajo y difundan los programas de Seguridad Social, amén de las libertades que se les concedió a las AFORES para funcionar. Debido a esto sino existe una regulación correcta y concreta en relación con este tema los trabajadores no podran contar con una seguridad para su retiro y mucho menos los agentes por comisión.

## 2. CONDICIONES MINIMAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expidió el 21 de abril de 1997 el REGLAMENTO FEDERAL DE SEGURIDAD E HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, que contiene las condiciones mínimas en materia de Seguridad e Higiene en su Título Segundo y Tercero en ellos entre otras cosas se habla de los locales del trabajo, la prevención y combate de incendios, las instalaciones eléctricas, las herramientas de uso, el manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias químicas peligrosas, ruido y vibraciones, sustancias químicas contaminantes, sólidas, líquidas y gaseosas, agentes contaminantes biológicos, presiones ambientales anormales, iluminación, ventilación, servicios para el personal y orden en la limpieza.

Las disposiciones consagradas en los títulos citados con antelación describen eficazmente las obligaciones con la que se deben cumplir para la protección de la integridad física y mental del trabajador ya que las mismas ayudan a prevenir probables riesgos de trabajo al establecer un orden logístico en cuanto a las instalaciones, equipo, herramientas y formas de operar la maquinaria

El artículo 17 del Reglamento establece las obligaciones de los patrones en esta materia dentro de las cuales mencionaremos las más importantes:

I. Cumplir con las disposiciones del Reglamento, de las normas que expidan las autoridades competentes y con el Reglamento interior del trabajo de las empresas en materia de Seguridad e Higiene.

II. Efectuar estudios en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo para identificar las posibles causas de accidentes y enfermedades de trabajo y adoptar las medidas adecuadas para prevenirlos conforme a lo dispuesto en las normas aplicables y presentarlas a la Secretaría cuando ésta a sí lo solicite.

III. Determinar y conservar dentro de los niveles permisibles las condiciones ambientales del centro de trabajo, empleando los procedimientos que para cada agente contaminante se establezcan en las normas correspondientes y presentar a la Secretaría los estudios respectivos cuando esta así lo requiera.

IV. Colocar en lugares visibles de los centros de trabajo avisos o señales de Seguridad e Higiene par la prevención de riesgos, en función de la naturaleza de las actividades que se desarrollen, conforme a las normas correspondientes.

V. Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de riesgos de trabajo y atención de emergencias, de acuerdo con las actividades que se desarrollen en el centro de trabajo.

Esta última obligación en especial debe aplicarse a los Agentes de comercio y otros semejantes toda vez que por el trabajo que desarrollan deben estar capacitados para enfrentar cualquier eventualidad que se pueda presentar en el desempeño de sus labores, en virtud de que los mismos se encuentran expuestos a todo tipo de riesgos por trabajar en la calle.

### C. EL DERECHO A UN INGRESO RAZONABLE

Mucho se ha hablado que el único patrimonio del trabajador es su salario, sin embargo esta sentencia debe ser distinta, porque el verdadero patrimonio del trabajador es su energía de trabajo, ya que es lo único que lleva consigo al penetrar en la empresa, de ahí que las medidas primeras del estatuto laboral se ocuparon del tiempo de trabajo, pero cuando la energía que es entregada a otro en su beneficio y la salud y la vida encuentra su aseguramiento en el derecho del trabajo irrumpe en una relación dialéctica porque el salario es el elemento que además de asegurar definitivamente la salud y la vida permite al hombre elevarse hacia una vida auténticamente humana.

Es importante resaltar esto último que el salario es la principal fuente para que el ser humano alcance una vida verdaderamente decorosa que le permita desarrollarse intelectual, social, cultural y hasta físicamente ya que es el mismo salario el que permite al particular adquirir los insumos necesarios para realizar las actividades necesarias, con el fin de alcanzar los desarrollos citados con anterioridad, para ilustrar eficazmente la importancia del salario basta con dirigir la vista a los textos mexicanos como la declaración de derechos sociales de 1997, los cuales contienen un párrafo inicial en su artículo 5º, que bien podría ser el primer verso de un poema sobre el salario "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento" de la lectura del verso anterior podemos distinguir con claridad dos condiciones esenciales para la prestación de un trabajo personal: La primera que se refiere a una justa retribución, y la segunda que habla del consentimiento, pero debido al tema en cuestión abordaremos únicamente la primera condición.

Sin lugar a dudas no podría existir en la actualidad, la prestación de un trabajo personal sin la justa retribución o pago que se haga por parte de quien lo recibe a quien lo presta, y esto se da en razón del requerimiento imperioso que tiene el ser humano de satisfacer plenamente las necesidades indispensables de su propia vida, por ello el hombre desde del tiempos más remotos, a vendido a otros su energía de trabajo. Desde luego que el salario, no siempre se concibió como en la actualidad, en otras épocas existió el intercambio o pago en especie que consistió, en realizar un trabajo personalizado o por intermediario recibiendo a cambio algún producto en especie que necesitare el prestador del servicio, a través del paso de los años se fue conceptualizando y con el surgimiento de la moneda o dinero, este se constituyó como la principal fuente de retribución, pero no basta con entender la idea del salario como tal sino que además este debe ser justo, entendiendo esta justicia como el equilibrio más entero entre el desgaste de energía del prestador de servicios y la retribución que recibe, en donde ninguno de los dos puede estar por encima uno del otro, aunque en la actualidad esto sea solo un idealismo llano, puesto que en lo personal pienso que en la realidad que vive México es casi difícil encontrar este principio a pesar de que el mismo lo podemos elevar como el más puro de los valores jurídicos de la justicia.

De lo anterior podemos concluir que el derecho a un ingreso razonable es una obligación patronal tendiente a mejorar la calidad de vida de los trabajadores,

#### a. CONCEPTO

Para poder definir un concepto de salario debemos partir de que el salario es un punto fundamental del derecho del trabajo que integra en la relación laboral, el objeto indirecto y constituye social y económicamente el fin directo que quiere alcanzar el trabajador a cambio de aplicar su fuerza de trabajo. Por ello en la lucha por un nuevo derecho del Trabajo que respondiera mejor a los principios de la justicia social, la batalla por el concepto de salario fue una de las que dejaron una honda huella en la conciencia de quienes participaron en ella, porque sin un ingreso remunerador y justo, todo se habría perdido.

En los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo propuso la comisión redactora del actual código laboral el concepto nuevo del salario y señaló los elementos que lo integran: "Es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo, y se integra con lo pagos hechos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo". Los representantes de los empresarios sostuvieron primeramente que por el concepto de salario debe dividirse en dos partes: la primera refiriéndose al concepto verdadero del salario, al que se definiría como "La retribución que el patrono debe pagar en efectivo al trabajador a cambio de su trabajo ordinario", en tanto la segunda hablaría de las prestaciones complementarias "Además del pago en efectivo podrán pactarse como complemento del salario las gratificaciones, percepciones, etc., sustentando esta tesis en la fracción X del artículo 123 de la Constitucional el cual reza "El salario debe pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda."

Sin embargo la proposición de los empresarios contenía una mutilación significativa del salario que implicaba un retroceso de cuarenta años en la evolución de las ideas, con lo cual se puso de manifiesto el propósito que se perseguía al no considerar las prestaciones complementarias para el pago de la cuotas, del seguro social, de las pensiones de jubilaciones y de la prima de antigüedad. Por tal motivo en la respuesta que la Cámara de Diputados realizó, hizo notar la perfidia de la objeción y su falsedad histórica y doctrinal al mencionar que la cita de la fracción X del artículo 123 es engañosa, porque no guarda relación alguna con el problema, ya que esa norma no se ocupa de la determinación del concepto del salario, sino que su función consiste en la prohibición del truck-system y de la tienda de raya, dos procedimientos de explotación usados por los empresarios.

Por otro lado en el proyecto del Código Federal del trabajo presentado por la Secretaría de Gobernación a una convención obrero-patronal en noviembre de 1928, se halla el siguiente artículo 88 "Se entiende por salario, para los efectos de este Código, la retribución pecuniaria que debe pagar el patrono al trabajador por los servicios prestados", por su parte en el proyecto Portes Gil agravó la condición de los trabajadores al definir el salario en el artículo 91, suprimiendo la idea de

retribución pecuniaria toda vez que definió el salario de la siguiente manera: "Salario es la retribución que debe pagar el patrono al trabajador por virtud del contrato de trabajo", por ello el Congreso de la Unión trató de perfeccionar el concepto de salario al discutir el proyecto de la Secretaría de la Industria y agregó en el artículo 86 que en el salario se comprenden tanto los pagos hechos por cuota diaria, como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de una labor ordinaria.

Pero la comisión revisora de la Ley de 1970, se encontró con un nuevo problema el cual se hizo consistir en que hasta esos días el salario se consideraba únicamente como la retribución por el trabajo ordinario, luego entonces que sería o ¿que es?, la retribución por el trabajo extraordinario, porque si la retribución por el trabajo extraordinario no es salario, ¿como podrían aplicársele los beneficios derivados de las normas defensoras y de los privilegios del salario?

La distinción del trabajo en ordinario y extraordinario no se refiere a la categoría trabajo, porque es una sola, sino, exclusivamente al tiempo en que el trabajo se presta, por lo tanto, la forma correcta de plantear la distinción es como sigue el trabajo categoría única, se presta en las horas de la jornada y en las que se prolongan por circunstancias extraordinarias.

Basándose en lo anterior la comisión analizó una y otra vez el problema, decidiendo finalmente confirmar la concepción unitaria del salario, para lo cual, la vio como un reflejo de la concepción también unitaria del concepto de trabajo, definiendo así el salario como: "La retribución que debe pagar el patrono al trabajador por su trabajo".

Por todo lo anterior podemos resumir los principios de la nueva legislación respecto del salario, primeramente entendemos que la ley, en concordancia con la doctrina de la relación de trabajo, superó la concepción contractualista del salario que yacía de la ley de 1931, y según el cual el salario era la cantidad que debía pagar el patrono al trabajador por virtud del contrato de trabajo y la sustituyó con

la idea de que el salario es toda retribución, cualquiera que sea su forma e independientemente de la fuente de que proceda, acuerdo del trabajador y el patrono, contratos colectivos y contratos-ley o de la ley misma por el trabajo, en segundo lugar la ley nueva confirma en los artículos 82 y 84 la solución de la ley de 1931 y la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que toda cantidad o prestación en especie o en servicios que se entregue al trabajador por su trabajo, es parte integrante del salario, asimismo en los mismos artículos se declaró que el término salario abarca tanto la retribución por las horas de la jornada ordinaria como las extraordinarias.

En consecuencia nos apegamos a la definición del Maestro Mario De La Cueva que dice : "El salario es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa".

## b. INTEGRACION

El artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo establece "El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

La definición actual le da una nueva proyección y alcance al salario como quedó precisado anteriormente, en los siguientes aspectos fundamentales: a) no se limita al salario contractual, estático que puede inmovilizarse dentro de la estipulación formal, sino que atiende al salario real, dinámico que emerge de la relación de trabajo; b) el salario se desdobra en dos dimensiones: una el salario estricto como contraprestación de los servicios prestados, que se agota con el pago inmediato de la percepción asignada y una segunda reflejada en la tesis



jurisprudencial que entraña un concepto más amplio que comprende además de esa prestación principal, "Todas las ventajas económicas establecidas en el contrato, en favor del trabajador".

En esta tesis que podría quedar actualizada si sustituimos contrato de trabajo por relación de trabajo, se reflexiona el concepto de salario contenido en el artículo 82 para adoptar como consecuencia del propio precepto, su acepción cabal salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, incluyendo todas las prestaciones derivadas de la relación de trabajo.

Esta amplia y compleja noción conduce a afirmar que el salario cuestiona todo el derecho del trabajo, porque constituye un elemento vital para la subsistencia del trabajador y de sus familiares, e incide en la estructura de la empresa a través de las relaciones individuales y colectivas de trabajo. Por otra parte el derecho del trabajo ha superado el concepto de trabajo como mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda, interviniendo para que el salario contenga unos mínimos irrenunciables e inclusive que se sostengan aún en contra de las posibilidades económicas de la empresa, independientemente de que propicia la acción sindical para obtener reivindicaciones económicas en favor de los trabajadores.

En tal sentido el problema del salario se refleja en los siguientes aspectos esenciales de la Ley Federal del Trabajo: A) En cuanto a su fijación y forma de pago; B) A los elementos que la integran; C) A su educación remuneratoria; D) A su carácter proporcional igualitario; E) A la limitación del plazo para su pago; F) A su monto básico para las indemnizaciones; G) A su cuantía mínima y H) A su protección.

Otras prestaciones de distinta naturaleza, derivados de la relación de trabajo son: A) Las prestaciones de previsión social, como las aportaciones patronales al INFONAVIT; B) Prestaciones independientes de la retribución directa al servicio prestado, asignados por la ley al factor trabajo sobre los beneficios de producción, como lo son la participación de utilidades; C)

Prestaciones inherentes al riesgo de la empresa en la producción como son las indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo; D) Prestaciones extralegales pactadas en los contratos colectivos de trabajo o contrato-ley, fondo de ahorro, pensiones jubilatorias etc.

Por otro lado surgió el problema de que si el tiempo extraordinario formaba parte integrante del salario, el artículo 84 de la Ley de 1970, dice: que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones etc.; y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Basados en que el artículo 86 de la Ley de 1931 (derogado), al referirse expresamente a la labor ordinaria, excluía las percepciones obtenidas por tiempo extraordinario en el cómputo del salario base, en tanto el nuevo artículo 84 emite esa limitación, se forma una fuerte controversia, acerca de si los pagos por el tiempo extraordinario debe formar parte del salario base para determinar el monto de las indemnizaciones, ya que el artículo 89 dispone que éste incluirá la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84, finalmente la Cuarta Sala resolvió que no formaban parte del salario, en términos de la controvertida ejecutoria A.D.4571/72, del 26 de abril de 1973, en la cual se invocó a la interrelación entre los artículos 82, 84 y 85, para concluir que el salario se integra con cualquier cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, es decir a cambio de su labor ordinaria.

El defecto de esta ejecutoria consiste en que llega a una conclusión sobre el alcance de dichos preceptos, sin analizar el sentido de los mismos, aunque en su parte final señala acertadamente el principio de que las horas extras no forman parte del salario en virtud de que estas tienen su origen en circunstancias y razones distintas de las que son la fuente del propio salario y de que el concepto y tratamiento constitucional de sus retribuciones son también distintos en razón de lo anterior podemos resumir que el salario base tiene una naturaleza genérica que excluye la aleatoriedad.

Pero el caso es distinto tratándose de salario a destajo o de retribución variable, puesto que el artículo 89 precisa una regla determinante de que se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho lo que incluye claramente el pago por tiempo extraordinario, asimismo, por idénticas razones la Suprema Corte de Justicia de la Nación considera que las aportaciones efectuadas al INFONAVIT, al IMSS, ni las vacaciones podrían integrar el salario, sin embargo la prima vacacional sí es parte integrante del salario, según la tesis jurisprudencial

## 2. SALARIO MINIMO

Conforme a lo que señala el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo, el salario mínimo es la cantidad mínima que debe recibir en efectivo el trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo.

El constituyente de 1917 estableció en la fracción IX del artículo 123 el mecanismo para determinar los salarios mínimos al señalar que la fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, será por comisiones especiales que se formarán en cada Municipio subordinados a la Junta Central que se establecerá en cada Estado.

La Ley de 1931 por su parte reguló las comisiones especiales del salario mínimo y el procedimiento para fijar en los artículos 414 a 428; este sistema establecido para la fijación de salarios mínimos tuvo poca eficacia en la práctica, razón por la cual fue modificado a nivel constitucional y legal en el año de 1962. Como resultado de la reforma anteriormente citada se introdujo el término zona económica y se suprimieron las comisiones municipales, estableciendo de igual manera los salarios mínimos profesionales y para los trabajadores del campo. Los salarios mínimos eran fijados por comisiones regionales integradas de manera tripartita por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los patrones y sometidos a la aprobación de una comisión nacional integrada en la misma forma.

Por otro lado la Ley de 1970 agrega que los miembros de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos no debería pertenecer al Estado Eclesiástico, y que la Dirección Técnica deberá conocer la situación económica nacional.

#### a. CONCEPTO.

Como se mencionó anteriormente la Ley Federal del Trabajo vigente señala en su artículo 90 que el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. Agregando además que el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; finalizando al decir que se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Del concepto anterior podemos deducir que el salario mínimo es básico, toda vez de que es éste el que velará precisamente por los intereses mas indispensables del trabajador aunque personalmente considero que el salario mínimo por lo menos en los últimos años no ha cumplido con su comitiva para el que fue creado en virtud de que en la actualidad el valor del salario mínimo no es suficiente ni para cubrir un diez por ciento de las necesidades de un hombre y mucho menos para cubrir los de su familia. Sin embargo considero que ésta figura jurídica debe conservarse y fortalecerla en medida del crecimiento inflacionario real.

Independientemente de lo señalado las instituciones y las medidas a que hace referencia el artículo 90 de la Ley Federal del Trabajo en su último párrafo igualmente deben de actualizarse para que el salario mínimo cumpla con su objetivo ya que las instituciones existentes no actúan de manera independiente estando siempre supeditados a ciertas reglas político-económicas, que no les permite despegar al salario mínimo a su verdadera realidad.

## b. INTEGRACION

Tal y como señala el artículo 94 de la legislación laboral vigente los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno la cual se podrá auxiliar de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. El salario mínimo lo integrará o fijará la comisión nacional de salarios mínimos que estará integrada en forma tripartita conforme al capítulo II del título trece de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado el artículo 97 de la Ley Federal del Trabajo establece que los salarios mínimos no podrán ser objeto de descuento o reducción, salvo los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110 fracción V;

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario; y

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los trabajadores destinadas a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Actualmente el salario mínimo está dividido en dos, el salario mínimo general y el salario mínimo profesional. El primero se refiere a aquellos salarios destinados a trabajadores que se dedican a diferentes actividades no calificadas, a diferencia del salario mínimo profesional que se establece de acuerdo a la profesionalidad y especialización de una determinada actividad. En relación con este tema el artículo 93 del Código Laboral señala que los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro

de unas o varias áreas geográficas de aplicación. Por su parte el artículo 92 señala que los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen independientemente de las ramas de la actividad económica profesional, oficios o trabajos especiales

### 3. EL SALARIO POR COMISION

Se usan diferentes denominaciones para el salario. Se la ha llamado salario, sueldo, jornal, retribución, y esta distinción se da sobre el falso supuesto de que, salario es el que recibe el obrero, sueldo el empleado y jornal el campesino y retribución en los casos de pago por unidad de obra.

El artículo 83 señala que el salario puede ser estipulado por unidad de tiempo, por unidad de obra , por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera, agregando que el salario puede ser en efectivo o en especie

De lo señalado anteriormente el salario puede pagarse de diferentes maneras y esto se basa precisamente en la actividad que realice el trabajador, verbigracia regularmente los trabajadores que se dedican a la construcción reciben un salario a precio alzado, las maquilas regularmente trabajan por unidad de obra y los agentes de comercio y otros semejantes reciben su retribución por comisión.

Las comisiones como se estudio en el Capitulo I de este trabajo han existido desde la antigüedad y en nuestros días han venido a integrarse como parte importante en la economía del país, en virtud, que en la actualidad los agentes de comercio y otros semejantes se han propagado de tal manera que la legislación laboral se ha visto rebasada por la realidad.

### a. CONCEPTO

El salario por comisión es aquel que se establece con una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos

El salario por comisión es una forma de pago que se utiliza generalmente en el comercio. Respecto a esto el Maestro Mario De La Cueva en su libro "DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO" menciona que la comisión es una forma de salario que consiste en que el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realiza para la empresa a la que presta sus servicios.

Las comisiones pueden ser Directas o Indirecta; las primeras se devengan de operaciones concertadas personalmente entre los trabajadores y el cliente; las segundas provienen del cliente ya tratado por el trabajador o de personas comprendidas en la zona fijada por el patrón para que el empleado realice en ella su trabajo. En otro rubro se oponen las condiciones actuales a las futuras; las primeras se reciben de una sola vez y por mes, de no regir lapsos menores desde luego; mientras que las futuras suelen corresponder a operaciones de tracto sucesivo, como los seguros, en el que el comisionista o Agente mantiene su cuota mientras subsiste el contrato entre el empresario y el cliente.

### b. INTEGRACION.

El salario por comisión se integra ciertamente con el total de las operaciones realizadas por el trabajador, sin considerar para ello ningún otro tipo de percepción, esto trae consigo cierta desventaja para los trabajadores que operan bajo este sistema ya que la única remuneración que pueden recibir son aquellas primas comisionales que puedan obtener. La corte a través de la Ejecutoria denominada "Trabajadores a Comisión pago de sus salarios" dice:

"Como la retribución que corresponde a los comisionistas cuando son sujetos de un contrato de trabajo, se calcula sobre las cantidades que efectivamente recibe del patrono, debe considerarse el total de la operación realizada por un agente para calcular la comisión que efectivamente le corresponde, y cuando se ha pagado un anticipo sobre la comisión que corresponde al trabajador debe practicarse una liquidación en el curso de la operación para establecer la compensación que corresponda, lo que no puede ser prohibido, porque si así fuera, no podría dejarse subsistente la obligación del patrono de adelantar parte de la comisión.

Como vemos ni aún la Corte establece algún otro precepto económico que pueda integrar el salario por comisión en beneficio de los trabajadores.

#### D. LA SUPERACIÓN DEL TRABAJADOR

Al referirnos a la superación del trabajador desde luego que nos referimos a la capacitación y el adiestramiento a que todo trabajador tiene derecho en su empleo y con ello alcanzar una mejor calidad de vida. Para poder entender con claridad este tema, comenzaremos por narrar algunos antecedentes que se les considera como los cimientos de este derecho.

La prestación de cualquier servicio tiene como presupuesto la capacitación del trabajador, pues no hay ninguna actividad, por simple que parezca, que pueda desempeñarse sin un mínimo de conocimientos, por ello coincidimos con lo manifestado por el maestro Alberto Briceño al citar que *"La capacitación es presupuesto del trabajo, nace con e trabajo y en la medida en que los implementos se van complicando, adquiere las vacantes que el progreso le imprime"*<sup>21</sup>

<sup>21</sup> BRICEÑO RUIZ, ALBERTO. Ob cit 274



La ley de 1931 dedicó el Título tercero al contrato de aprendizaje, considerando la retribución para los servicios prestados dividida en dos partes, la primera en la enseñanza en un arte u oficio y la segunda que consiste en el pago convenido

El artículo 221 de la citada Ley, mencionaba que las empresas tenían la obligación de admitir aprendices, en un número no menor del cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio; cuando el número de los trabajadores que hubiere en un oficio no llegare a veinte, se permitía un aprendiz. El artículo 223 hablaba de las obligaciones que tenía el aprendiz en relación con el patrón y su maestro entre las cuales destacan las de observar buenas costumbres y guardar respeto y consideraciones al patrón, al maestro y su familia y procurar la mayor economía para el patrón o maestro en el desempeño del trabajo.

Por otro lado el artículo 225 de la Ley en comento facilitó el despido del aprendiz, al permitir que el patrón o el maestro pudieran hacerlo por dos circunstancias, una las faltas graves de consideración y respeto a él o a su familia, causal de tal amplitud que podía abarcar casi cualquier situación y la segunda, la incapacidad manifiesta que mostrara el aprendiz para el arte u oficio de que se trate, causal que se invocó por parte del sector patronal sin límite alguno y en conveniencia de sus propios intereses, todo en detrimento de los derechos de los aprendices. Pero la injusticia de esta situación no terminaba ahí, puesto que el patrón no estaba obligado a reinstalar al aprendiz, aun y cuando este último acreditara la injustificación del despido, y aquel únicamente estaba obligado a pagar un mes y medio por concepto de indemnización y además el aprendiz no tenía derecho a participar del reparto de utilidades.

Debido a estos abusos a los que se prestaron con la Ley de 1931, en 1970 se suprimió el Contrato de aprendizaje por considerar que su reglamentación era una reminiscencia medieval y porque en muchas ocasiones era un instrumento que permitía, a pretexto de enseñanza, dejar de pagar los salarios a los trabajadores o bien pagarles salarios reducidos.

Considero que el pensamiento planteado en la exposición de motivos de la Ley actual tomó su origen de los precedentes que se dieron a través de las disposiciones legislativas y reglamentarias expedidas por el Congreso General y el Ejecutivo Federal tendientes a corregir y promover la capacitación y el adiestramiento a los trabajadores, destacando las siguientes:

*"a) Decreto del Congreso General del 31 de diciembre de 1956, que adiciona la fracción XXI del artículo tercero de la Ley Federal del Trabajo de 1931, imponiendo a los patrones la obligación de facilitar en sus respectivos centros de trabajo y por su cuenta, la capacitación técnica y práctica de sus trabajadores en sus propias especialidades. Esta disposición legal tiene implícito el derecho del trabajador capacitado y del patrón a cuya costa ha sido capacitado, para preferirlo en los ascensos, sobre cualquier otro trabajador que ostente simplemente mayor antigüedad y que no se ha esforzado en capacitarse.*

*b) Ley de 3 de enero de 1963 (Diario Oficial del 1 de febrero de 1963), incorporada a la Ley de ingresos de la Federación de 1964, en que se establece el impuesto del 1%, con destino a la enseñanza media, superior y universitaria y la capacitación técnica profesional. y*

*c) La Secretaría de Educación Pública, en octubre de 1966 tenía establecidos treinta centros de capacitación para el trabajo industrial en la República, su objeto, según su mismo director, es ayudar a resolver el problema de mano de obra para la industria.<sup>22</sup>*

Estos centros tuvieron su formación a raíz del informe federal realizado por el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos de 1965, Lic. Gustavo Díaz Ordaz, en el cual lanzó una exhortación para la capacitación de los trabajadores y para la formación de técnicos al decir que las dos terceras partes del incremento en los ingresos del mundo, observado en los últimos diez años, provienen de la tecnología y no de los recursos materiales, agregando que la tecnología es uno de los procedimientos más eficaces de que se dispone en nuestros días para acrecentar la productividad; por otro lado menciono, que la continuación del proceso de industrialización de México, y en general todo el desarrollo del país,

---

<sup>22</sup> Ibidem. p.276

exigen que todos los puestos en los centros de producción o distribución, sean ocupados por las personas más capaces. México es un país que carece de trabajadores calificados en todo, y esta carencia se manifiesta en todos los niveles, desde personal de confianza hasta trabajadores calificados y donde al mismo tiempo existe desempleo o subempleo para la mano de obra no calificada, al respecto pienso que actualmente es una realidad que ha dañado seriamente la economía del pueblo mexicano el continuar con un número reducido de mano calificada. Por ello la capacitación de los trabajadores y el crear alicientes para los capacitados, es absolutamente indispensable para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y y como consecuencia para el desarrollo del país.

El interés público que se ha mostrado desde entonces es importante que no se pierda, puesto que el desarrollo económico de la nación exige que se multipliquen tales esfuerzos, para lo cual, ante todo, debe estimularse tanto al trabajador capacitado dándole oportunidad de acceso a puestos donde su competencia sea debidamente aprovechada y consecuentemente mejor remunerada, como el patrón para que aproveche preferentemente la mano de obra capacitada. De esta forma se fomentará el interés del trabajador para adquirir mayores conocimientos técnicos y mejores aptitudes.

En el año de 1977 se consideró la necesidad de elevar la obligación patronal de otorgar capacitación y adiestramiento al trabajador a un rango Constitucional, en tal virtud la Exposición de Motivos que justifico dicho proyecto decía *"... el país se enfrenta hoy al imperativo de diseñar y adoptar un nuevo modelo de crecimiento que destiene la parte más importante de nuestras reservas, a fortalecer la calidad de vida de los mexicanos y a lograr que los grandes grupos marginados alcancen niveles mínimos de bienestar.*

*Es el ser humano objeto y sujeto de los afanes del estado; recurso básico y límite extremo de la potencialidad del país. Por otra parte, los procesos tecnológicos son eminentemente perecederos, su transitoriedad es notable; se está ante un proceso de aceleración constante en la modificación de la tecnología; circunstancia que paradójicamente, es el elemento subyacente de muchos problemas de la economía nacional, al no contarse con un sistema que permita capacitar al individuo y que le otorgue aptitud para operar los nuevos mecanismos*

y aparatos que la ciencia moderna crea de modo incesante y participar con sólida eficiencia en los procedimientos de reciente diseño

En efecto la carencia de un sistema destinado al perfeccionamiento de las habilidades del trabajador, es causa de baja productividad por el inadecuado y restringido aprovechamiento de la capacidad instalada de las empresas, así como los graves riesgos de trabajo por el contacto de obreros insuficientemente capacitados con maquinaria innovada.

Si bien debe evitarse que el rendimiento del capital sea menor por la falta de disponibilidad de mano de obra suficientemente calificada, esto es, trabajadores formados profesionalmente para el desempeño correcto de determinada función en un proceso específico de la producción, más importante es liberar al trabajador del temor y de la angustia que le impone el reconocimiento de su falta de adaptación a las innovaciones del día de hoy y abatir la incapacidad y el apego a hábitos de trabajo viciados, circunstancias que reducen las posibilidades de acceso a mejores niveles de vida.

Se estima prudente destacar que la capacitación y la formación profesional guardan una muy estrecha relación con la formación del individuo que buscan mejorar su condición y propiciar cambios económicos; aspectos que deben quedar dentro de la esfera que es propia del artículo 123 Constitucional, cuya reforma se promueve con la plena conciencia de que el progreso futuro y la conservación de la paz social dependen, en gran medida, de la participación efectiva de las grandes mayorías en los procesos productivos.

Dicha reforma constitucional tiene la finalidad de consagrar una garantía social en favor de los trabajadores y la particularidad de beneficiar a los empresarios mediante la obtención de mejores niveles de calidad y de aprovechamiento de sus bienes de activo fijo."

En tal virtud la iniciativa señala que la capacitación y el adiestramiento tienen como finalidades coexistentes actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad; prepararlo para el ascenso, prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en suma abrir a la población trabajadora perspectivas más alentadoras, al quedar sólidamente vinculados el adiestramiento y la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior.

Por su parte la Ley Federal del Trabajo, regula este derecho en los artículos 153-A a 153-X, en donde se expone en el primero de ellos que *"todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato a sus trabajadores y aprobados por la Secretaria del Trabajo y Previsión social."*<sup>23</sup>

Podemos entender que la naturaleza jurídica de la capacitación y adiestramiento, según el diccionario de la academia se entiende por capacitar hacer a uno apto, habilitarle para algo y adiestrar, enseñar, guiar y encaminar. Por lo tanto en la capacitación va implícito el adiestramiento pues conlleva la enseñanza de los conocimientos técnicos, así como la habilidad y los conocimientos requeridos para la idoneidad y superación del operario. Su naturaleza jurídica deriva del nuevo concepto de la empresa como función social que le impone deberes sociales para sus trabajadores, que implica nuevas dimensiones o aspectos de la retribución por el trabajo, es decir, parte del principio de que, si el trabajador entrega a la empresa su energía humana que es su fuerza de trabajo, en reciprocidad tiene que encontrar en la empresa la respuesta a sus necesidades humanas, materiales y culturales entre las cuales se halla la de elevar su formación profesional.

El artículo 153-F de la referida ley establece precisamente el objeto al rezar: *"La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:*

<sup>23</sup> CLIMENT BELTRAN, JUAN B. Ob cit p 189

*I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionar la información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;*

*II - Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;*

*III.- Prevenir riesgos de trabajo;*

*IV.- Incrementar la productividad;*

*V - En general, mejorar las actitudes del trabajador.<sup>24</sup>*

Está actualización, preparación, prevención e incremento de productividad forman parte de de la superación del trabajador pues, a través de estos se logra alcanzar una mejor calidad de vida al encontrarse el trabajador en un cotidiano avance cultural que es el principio de la educación.

---

<sup>24</sup> Ibidem. p.192

## CAPITULO IV

# PRESTACIONES QUE SIRVAN PARA GARANTIZAR LA INTEGRIDAD ECONOMICA, LA SALUD Y EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR POR COMISION

## A. SITUACION ACTUAL DEL TRABAJADOR POR COMISION

Los trabajadores por comisión están contemplados en la Ley Federal del trabajo en el Título Sexto de Trabajos Especiales Capítulo IX para establecer la situación actual de esta clase de trabajadores a continuación se citarán los siete artículos comprendidos en éste capítulo:

Artículo 285.- "Los Agentes de Comercio, de Seguros, los Vendedores, viajantes, Propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas

Artículo 286.- El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas

Artículo 287.- para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

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

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

Artículo 288.- Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que le sirvió de base.

Artículo 289.- Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Artículo 290.- Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.



Artículo 291.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurran circunstancias justificativas."

## **B. INTEGRACION DE UN SALARIO MINIMO**

Como ha quedado precisado el salario mínimo, consiste en el importe mínimo que debe recibir todo trabajador para poder satisfacer las más elementales necesidades, por ello y debido a que los trabajadores por comisión según su reglamentación no cuentan con una protección mínima como sería contar con un salario mínimo, es importante que se integre para este tipo de trabajadores.

Personalmente considero que un salario mínimo que puede servir para este tipo de trabajadores, ya que se traduciría en una seguridad; y la forma de cuantificarla sería la siguiente: se integre con un promedio bimestral de los ingresos, es decir, que se debe de cuantificar todas y cada una de las operaciones realizadas por el trabajador, y posteriormente dividirla en el mismo número de operaciones para obtener un salario promedio diario, mismo que debería servir como salario mínimo durante los siguientes dos meses y así sucesivamente. De esta manera se cumpliría verdaderamente con la razón de ser del salario mínimo, pues al disminuir las operaciones comerciales por causas ajenas al trabajador éste no se procuraría por que por lo menos contará con un respaldo económico que garantizaría su existencia mientras las operaciones comerciales tienden a mejorar.

## **C. INTEGRACION DE VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL**

Los Agentes de comercio y otros semejantes, igualmente no cuentan con las prestaciones consistentes en vacaciones y prima vacacional, en este orden de ideas es pertinente hacer una aclaración respecto a que la Ley Federal del trabajo menciona en su artículo 181 que los trabajos especiales estarán regidos por las normas establecidas en el Título VI, en lo particular y por todas las demás artículos de la Ley en lo general mientras no la contraríen. Estos trabajadores debido a su relación y la forma en que se presta el servicio

necesita una regulación especial en cuanto a estas prestaciones y otras tantas que más adelante analizaremos

Por lo que hace a las vacaciones y prima vacacional sugiero que podría establecerse un sistema tomando como base lo dispuesto por el artículo 76 del Código Laboral en el sentido de que los trabajadores que tengan mas de una año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días laborales, los cuales aumentarán en dos días laborales hasta llegar a 12 por cada año subsecuente de servicio y que posteriormente de este periodo, las vacaciones aumentarán en dos días por cada 5 años, aumentando que para el pago de vacaciones y prima vacacional deberá de tomarse en cuenta el salario promedio del último año elaborado, considerando aún el posible salario mínimo que pudiera darse debido a las eventualidades económicas del país, asimismo independientemente del pago de éstas prestaciones, el patrón deberá pagar al trabajador todos y cada uno de los días en que éste se encuentre disfrutando sus vacaciones, considerando para ello el salario mínimo.

## D. INTEGRACION DE LA PRIMA DE ANTIGUEDAD

En el Capítulo III de éste trabajo se habló de la importancia de la prima de antigüedad, toda vez que ésta es la retribución que hace el patrón al trabajador por el tiempo de servicio prestado en beneficio de sus intereses por lo tanto esta clase de trabajadores de agentes de comercio y otros semejantes así como otro tipo de trabajadores no pueden quedar de ninguna manera desprotegidos respecto a esta prestación. La propuesta que se hace para integrarles una prima de antigüedad puede ser de la siguiente manera: Primeramente, debido a la clase de trabajo que se presta el cual por ser comercio depende de muchos factores sociales, económicos y hasta políticos existen definitivamente mucha inestabilidad en el empleo, por eso para el pago de la prima de antigüedad no debe considerarse un mínimo de años laborados en caso de retiro voluntario. En segundo término para el pago de ésta prestación deberá de tomarse en cuenta el salario promedio del último mes laborado, fuera cual fuera independientemente de que rebase dos veces el salario mínimo vigente en ese momento, por ello personalmente considero que el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo debe reformarse, toda vez que limita injustificadamente un derecho de los trabajadores.

Por otro lado considero que los trabajadores en comento deben contar con un seguro económico que bien puede ser anual y que puede calcularse en lo que correspondería en las cantidades obtenidas en los últimos dos meses del año.

## **E. INTEGRACION DEL AGUINALDO**

El aguinaldo es una prestación que desde luego no podemos dejar de lado, puesto que esta es la remuneración que el patrón hace a sus trabajadores por el servicio prestado en un año laborado. Respecto a esta prestación considero que para la integración de la misma es necesario tomar el salario promedio del último año y deberán pagarse un mínimo de 15 días tal y como lo establece el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

La única diferencia que se propone respecto a la generalidad estriba precisamente en el hecho de que para el pago deberá tomarse en cuenta el salario íntegro, en virtud de lo riesgoso por la inestabilidad que se da en los agentes de comercio y otros semejantes.

## **F. INTEGRACION A LA SEGURIDAD SOCIAL**

Por último hablaremos de la integración de los agentes de comercio y otros semejantes a la Seguridad Social. Esta si no es la más importante puede considerarse indispensable, en virtud de que como se analizó en el anterior capítulo todo trabajador necesita estar protegido socialmente, tan es así que la misma Ley del Seguro Social establece la obligación patronal de inscribir a sus trabajadores en el régimen obligatorio del Seguro Social.

Los agentes de comercio y otros semejantes debido a las necesidades y a las características del desempeño de éste trabajo se encuentran en constante riesgo, por realizar su trabajo en las calles, estando expuesto por lo tanto a sufrir accidentes automovilísticos, de transeúntes, asaltos etc.; Por lo tanto deben de existir medidas de Seguridad e Higiene, tendientes a prevenir

a los posibles riesgos de trabajo que pudieran darse. Por supuesto que igualmente existiría obligaciones especiales para los trabajadores una de ellas podría ser la de practicarse un examen médico anualmente que pueda determinar la salud física y mental de éstos y de esta manera poder establecer si aún se encuentran en aptitudes de seguir laborando en condiciones tan extremas como las que se desarrollan.

Independientemente de lo anterior los patrones deberían estar obligados a pagar a esa clase de trabajadores en caso de riesgos de trabajo que los limiten físicamente hasta un 50 % de su capacidad, una indemnización que por ningún motivo podría ser inferior a mil días de salario promedio. En caso de que se presente una incapacidad total permanente, la indemnización deberá aumentarse hasta tres veces más, además de otorgársele una pensión jubilatoria.

Se hace la aclaración que estas sugerencias deberán contar para su aplicación con una reglamentación más detallada que pudiera cubrir ciertas lagunas que pudieran darse, asimismo las mismas se han hecho basadas en una realidad que viven actualmente los agentes de comercio y otros semejantes en nuestro país

## **G. VENTAJAS DE INCORPORAR LAS PRESTACIONES**

El hecho de incorporar en la Ley Federal del Trabajo de manera especial las prestaciones citadas con antelación sería de gran beneficio para la clase trabajadora por los siguientes razonamientos:

1.-Se limitaría el campo de acción patronal para evadir sus responsabilidades para con estos trabajadores.

2. Se daría mayor respaldo a los agentes de comercio y otros semejantes para reclamar sus derechos laborales.

3. Se daría mayor certidumbre acerca de los procedimientos y criterios

son La prima de antigüedad, Vacaciones con su respectiva Prima Vacacional, Aguinaldo y Seguridad Social

4.- Existiría mayor control por parte de los patrones del desempeño de sus trabajadores, conociendo más exactamente, la cantidad de operaciones que realizan estos.

5.- Se sentarían los precedentes para mejorar y precisar las condiciones de trabajo de todos los demás trabajos especiales que contempla la Ley Federal del Trabajo en su Título Sexto, trayendo consigo un gran triunfo para la clase trabajadora que redundaría en un mejor desempeño de los trabajadores y con ello mejoras económicas para la empresa.

Esta son solo algunas de las ventajas que podrían obtenerse si se implementaran en la Ley Federal del Trabajo de manera especial normas que regulen los derechos de los Agentes de Comercio y otros Semejantes.

## H. PROPUESTAS

En mi opinión el Capítulo IX del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo debería quedar como sigue:

Artículo 285 Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Artículo 286 El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Artículo 287 Para determinar el monto en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observaran las normas siguientes:

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

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

Artículo 288 Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que le sirvió de base.

Artículo 289 Los agentes de comercio, de seguros, los viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes recibirán un salario mínimo que garantice su subsistencia.

Para calcular el salario mínimo, se tomará en cuenta el promedio de las operaciones realizadas en los últimos dos meses.

Artículo 290 Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.

Artículo 291 Los trabajadores gozarán de un período de vacaciones anual que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días hábiles en el primer año, aumentando en 2 días hábiles hasta llegar a 12 por cada año subsecuente.

Artículo 292 Los trabajadores recibirán una prima vacacional del 25% del último salario mínimo que les corresponda al momento en que éstos disfruten el período vacacional.

Artículo 293 Es obligación del patrón pagar los salarios integros a los trabajadores en el período en que disfruten sus vacaciones.

Artículo 294 Los agentes de comercio y otros semejantes recibirán en caso de retiro voluntario una prima de antigüedad, consistente en el importe de 12 días de salario promedio por cada año laborado.

Artículo 295 Los trabajadores recibirán por concepto de aguinaldo el importe de 15 días del último salario promedio y se pagará antes del 20 de diciembre de cada año.

Artículo 296 Los patrones tendrán la obligación de capacitar a sus trabajadores dos veces por año, con la finalidad de actualizarlos en los conocimientos referentes a los productos de ventas, así como a nuevas técnicas para el desarrollo de sus funciones

Lo anterior traería como consecuencia que.

1. La Ley Federal del Trabajo contara con normas especiales tendientes a regular con precisión de los trabajadores por comisión, y

2. Crearía mecanismos de seguridad e higiene que protegerían la vida e integridad de los trabajadores.

3. Además esto indicaría que se tuvo que estudiar, analizar y modificar en su caso las disposiciones contenidas en el Capítulo IX, del Título VI de la Ley Federal del Trabajo, con la finalidad de establecer en un sentido más amplio que el verdadero espíritu que tuvo el legislador en la creación de éstas normas.

4. Que se implementarán mecanismos de inspección que sirvan para dar seguimiento a los programas de vigilancia para que los patrones cumplan con sus obligaciones respecto a los agentes de comercio y otros semejantes.

## CONCLUSIONES



**PRIMERA.**- Los Comisionistas a lo largo de la historia han sido parte importante del progreso económico de la sociedad y gracias a ésta figura se pudieron abrir los mercados internacionales; como fue en un principio en las cruzadas, en donde los comerciantes pagaban a los marinos de un barco una parte del valor de la mercancía que se les entregaba para su venta en otros lugares.

**SEGUNDA.**- Resulta acertado el pensamiento de los legisladores que reformaron la Ley Federal del Trabajo en 1970, al referirse primero a la regulación de determinados trabajos que por sus características denominaron especiales, creando así el título sexto de la Ley; y en segundo lugar al exponer los motivos que fundamentaron la creación del Capítulo Noveno del citado Título Agentes de Comercio y otros semejantes, toda vez que en ellos se plasmaron las verdaderas necesidades de esta clase trabajadora que había venido siendo explotada por las lagunas jurídicas en las que se encontraba.

Pero es pertinente aclarar que ese espíritu y voluntad que mostraron los legisladores en la exposición de motivos no se vio reflejada al momento de redactar los artículos puesto que volvió a dejar lagunas que han repercutido principalmente en las condiciones generales de trabajo de esta clase trabajadora.

**TERCERA.**- No cabe duda que la derogación de la incompetencia por inhibitoria en la Ley Federal del Trabajo de 1970, fue beneficiosa para la clase trabajadora, en virtud de que se eliminó un viejo pensamiento que para esos años ya rompía con el contexto real que se vivía entorpeciendo únicamente la impartición de la justicia laboral.

**CUARTA.**- Los trabajadores pueden ser parte de una relación de trabajo por el solo hecho de prestar un servicio subordinado a otra persona ya sea física o moral, sin que necesariamente exista para ello un contrato de trabajo, pues como se establece en el presente documento puede existir relación de trabajo sin contrato de trabajo, pero no puede existir contrato de trabajo sin relación de trabajo.

**QUINTA.**- Los bienes jurídicos principales que protege la Ley Federal del Trabajo, como son La estabilidad en el empleo, el salario, la seguridad en el trabajo y la superación del trabajador son elementales para que haya un verdadero equilibrio entre las fuerzas de producción, pues si éstas no existieran el trabajador sería explotado de manera desmedida, en perjuicio de su persona y familia y por lo tanto se viviría de manera contraria a una vida digna a la que todo ser humano tiene derecho. Por eso es urgente reformar

**SEXTA.**- Es fundamental seguir promoviendo la seguridad social y la higiene en el trabajo, toda vez que éstas tienden a proteger la materia prima que vende el trabajador a su patrón y que es su fuerza de trabajo, esto es, el patrón debe cumplir cabalmente las obligaciones de seguridad e higiene para proteger el elemento más importante en su empresa el trabajador.

**SEPTIMA.**- La situación actual de los trabajadores agentes de comercio y otros semejantes es desventajosa, pues al no contener la Ley Federal del Trabajo disposiciones expresas que regulen con mayor claridad y certeza los derechos de éstos trabajadores así como los mecanismos para el pago de estos derechos siempre existirán los abusos patronales.

**OCTAVA.**- La naturaleza jurídica de la relación de trabajo entre un patrón y un trabajador por comisión, es la existencia de una subordinación en la prestación del servicio, que derive en una dirección en cuanto a formas de trabajo, rutas y clientes predeterminados para visitar, así como técnicas de ventas del producto

**NOVENA.** A efecto de dar mayor seguridad y certidumbre a la situación de los agentes de comercio y otros semejantes modificaría el Capítulo IX del Título sexto de la Ley Federal del Trabajo en los siguientes términos:

Artículo 285 Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajeros, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el

Artículo 286 El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Artículo 287 Para determinar el monto en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observaran las normas siguientes:

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

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

Artículo 288 Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que le sirvió de base.

Artículo 289 Los agentes de comercio, de seguros, los viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes recibirán un salario mínimo que garantice su subsistencia.

Para calcular el salario mínimo, se tomará en cuenta el promedio de las operaciones realizadas en los últimos dos meses.

Artículo 290 Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.

Artículo 291 Los trabajadores gozarán de un período de vacaciones anual que en ningún caso podrá ser inferior a 6 días hábiles en el primer año, aumentando en 2 días hábiles hasta llegar a 12 por cada año subsecuente.

Artículo 292 Los trabajadores recibirán una prima vacacional del 25% del último salario mínimo que les corresponda al momento en que éstos disfruten el período vacacional.

Artículo 293 Es obligación del patrón pagar los salarios integros a los trabajadores en el período en que disfruten sus vacaciones.

Artículo 294 Los agentes de comercio y otros semejantes recibirán en caso de retiro voluntario una prima de antigüedad, consistente en el importe de 12 días de salario promedio por cada año laborado.

Artículo 295 Los trabajadores recibirán por concepto de aguinaldo el importe de 15 días del último salario promedio y se pagará antes del 20 de diciembre de cada año.

Artículo 296 Los patrones tendrán la obligación de capacitar a sus trabajadores dos veces por año, con la finalidad de actualizarlos en los conocimientos referentes a los productos de ventas, así como a nuevas técnicas para el desarrollo de sus funciones.

**DECIMA.**- Es inaplazable la regulación de los derechos de los agentes de comercio y otros semejantes en la Ley Federal del Trabajo, en virtud de que con la entrada del libre comercio a nuestro país la práctica de este trabajo se verá incrementado quizás hasta en un 200%, por ello y a efecto de cumplir con los principios de justicia es indispensable empezar a trabajar en un verdadero mejoramiento de la Ley Federal del Trabajo.

# BIBLIOGRAFIA

## DOCTRINA

1 - COMO SE INTEGRA EL SALARIO PARA COTIZACION AL SEGURO SOCIAL.

MURUETA SANCHEZ ALFREDO

EDITORIAL PUBLICACIONES ADMINISTRATIVA CONTABLES EN MEXICO.

PAG. 128

2. DERECHO CONSTITUCIONAL MEXICANO.

TENA RAMIREZ FELIPE.

28o. EDICION. EDITORIAL PORRUA.

MEXICO, 1994.

3. DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

TENA SUC K RAFAEL-ITALO HUGO

2a. EDICION. EDITORIAL PAC S.A. DE C.V.

MEXICO, 1992.

PAG. 162

4. DERECHO DEL TRABAJO

BARAJAS MONTES DE OCA SANTIAGO

1a. EDICION.

EDITORIAL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS U.N.A.M.

MEXICO, 1990.

PAG. 97

5. DERECHO DEL TRABAJO I

DAVALOS JOSE

3a. EDICION. EDITORIAL PORRUA

MEXICO, 1990

PAG. 474

6. DERECHO DEL TRABAJO.

DE BUEN L. NESTOR

12o. EDICION. EDITORIAL PORRUA.

MEXICO, 1991

PAG. 647

7. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

BRISEÑO RUIZ ALBERTO

9a. EDICION. EDITORIAL HARLA

MEXICO, 1993.

PAG. 627

8. DERECHO SOCIAL MEXICANO  
TRUEBA URBINA ALBERTO  
1a. EDICION EDITORIAL PORRUA  
PAG. 600

9. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO TOMO I  
DE LA CUEVA MARIO  
16a. EDICION EDITORIAL PORRUA  
MEXICO, 1996.  
PAG. 750

10. EL SALARIO EN MEXICO  
BORTZ JEFFREY  
1a. EDICION. EDITORIAL CABALLITO.  
MEXICO.  
PAG. 198.

11. INTRODUCCION AL DERECHO  
ALVAREZ LEDEZMA MARIO  
1a. EDICION. EDITORIAL MC GRAW HILL.  
MEXICO, 1995  
PAG. 428

12. LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO  
ITALO MORALES HUGO  
1a. EDICION. EDITORIAL TRILLAS.  
MEXICO.  
PAG. 112

13. LA PRIMA DE ANTIGUEDAD, COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA.  
RAMIREZ FONSECA FRANCISCO.  
6a. EDICION. EDITORIAL PUBLICACIONES ADMINISTRATIVAS Y  
CONTABLES.  
MEXICO.  
PAG. 203