

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA
CALIFORNIA
FACULTAD DE DERECHO MEXICALI**



**“LA RELACIÓN DE TRABAJO EN LOS
CONTRATOS DE COMISIÓN MERCANTIL”.**

**Trabajo Terminal que para obtener el Diploma de
Especialidad en Derecho.**

Presenta:

**MARÍA MAGDALENA SALAZAR
VALENZUELA**

Asesor:

MTRO. JESÚS RODRÍGUEZ CEBREROS

Mexicali, Baja California, México

Febrero del 2006.

INTRODUCCIÓN

En el mundo jurídico actual, en especial en el de los negocios, vemos que empresas particularmente en México, se están enriqueciendo, aprovechando la ambivalencia (propiedad de poseer dos tendencias opuestas) de los conceptos de relación laboral y contrato de comisión mercantil, ya que por medio de éstos evitan cumplir con la Ley Federal de Trabajo, disfrazando una relación laboral en un contrato de comisión mercantil.

Lo anterior ha traído como consecuencia que se incrementen en estos últimos años los juicios laborales en donde el trabajador intenta acreditar la existencia de una relación laboral y el patrón se excepciona para acreditar la existencia de un contrato de comisión mercantil, debido a que la Ley no define claramente los preceptos jurídicos mencionados.

Por este motivo desarrollaré un trabajo de investigación en forma teórica, práctica y científica la definición exacta de éstos conceptos y así evitar las estrategias comerciales que atentan contra los derechos de los trabajadores del país así como también se cumpla con el objetivo de la Ley Federal del Trabajo y las garantías de los gobernados que señala la Constitución.

El problema planteado en este trabajo, con el fin de resolverlo atendiendo a la dogmática jurídica laboral y mercantil, es a la luz, de un análisis de las normas del derecho aplicables a los contratos de comisión mercantil y laboral, mismas que son normas vigentes, tanto en la legislación mercantil, como en la legislación laboral, pero ambas, atendiendo a su dogmática jurídica regulan derechos y valores distintos, ya que en el campo del derecho laboral se enfoca al derecho social, (el derecho del trabajo), y en el contrato de comisión mercantil, se enfoca al acto de comercio, atendiendo a la naturaleza del objetivo o fin.

Definir, cuando nos encontramos en presencia de un contrato de comisión mercantil, y cuando nos encontramos en presencia de un contrato de trabajo, no es cosa fácil, ya que de serlo no existirían controversias ante los

tribunales laborales, en donde comisionistas mercantiles, demandan por el pago de una indemnización legal, como verdaderos trabajadores en una relación laboral, y no tuviéramos empresas excepcionándose negando la relación laboral, e invocando la existencia de un contrato de comisión mercantil.

Pues bien en este trabajo analizamos las normas correspondientes a cada materia, su objetivo o fin, por lo cual se encuentran regulados por el derecho, ya que así, justificare su razón de ser en cada ordenamiento jurídico, su valor e importancia en un estado social y democrático del derecho, y que en cada norma se tutela un bien y se les otorga un valor.

Por último, analizare, los elementos objetivos de cada norma, tanto de los elementos de una relación de trabajo, como los elementos de un contrato de comisión mercantil, aunque ambos en su origen, parten de un acuerdo bilateral de los actores principales en la relación ya sea mercantil o laboral, considero de suma importancia definir los elementos de cada uno de ellos, para después excluir el momento, o punto, o circunstancias materiales que deben darse, para saber cuando estamos en presencia de uno u otro contrato.

Si bien es cierto, una de las principales fuentes de las obligaciones son los contratos, atendiendo a un concepto 100% civilista, también en el derecho laboral, podemos partir de la existencia de un contrato o acuerdo de voluntades de ahí la importancia y trascendencia de analizar que es un contrato para el desarrollo de este trabajo, no sólo en el campo del derecho civil, sino también en el campo del derecho laboral, ya que en su aplicación por conducto de un órgano jurisdiccional (civil) o administrativo (Junta de Conciliación), aunque realizan actos materialmente jurisdiccionales al aplicar las normas jurídicas de este tema o asunto, aplican una hermenéutica jurídica contraria al espíritu del legislador y del valor de la norma, por eso existe mi inquietud y el deseo, de desarrollar este trabajo, tratando de aportar a la ciencia jurídica, de un estudio en la separación de un contrato de trabajo de un contrato de comisión mercantil.

Los objetivos que pretendo con este trabajo los describo a continuación:

1.- Demostrar la existencia jurídica de la relación laboral en los contratos de comisión mercantil.

2.- Definir los elementos fundamentales del contrato de comisión mercantil y de la relación laboral, desde un punto de vista científico y teórico.

3.- Contrarrestar las estrategias comerciales e inconstitucionales que realizan ciertas empresas para apropiarse de un determinado mercado en beneficio de ellas y en perjuicio de los gobernados por medio de contratos de comisión mercantil.

4.- Apoyar el respeto al principio de legalidad de los derechos laborales.

5.- Contribuir a identificar y describir las principales situaciones en las cuales los trabajadores, carecen de protección suficiente, así como los problemas que plantea la ausencia o la insuficiencia de protección del trabajador. Y esbozar los medios de acción adaptados a tales situaciones, como también las orientaciones en consecuencia podrían derivarse para una eventual acción normativa.

Hoy en día, está la incógnita sobre dónde empieza la regulación laboral y dónde empieza la regulación mercantil, es por ello que considero importante investigar cuándo es regulación laboral y cuándo es regulación mercantil.

La razón por la cuál desarrollo el presente trabajo, es que en el ejercicio de mi práctica profesional, he observado que en muchas relaciones laborales, empresas pretenden eliminar de un plumazo todo el contenido en sus derechos y obligaciones a la Ley Federal del Trabajo disfrazando y maquinando por medio de un contrato de comisión mercantil, una verdadera relación laboral en perjuicio del trabajador.

Es decir, se acude al Código de Comercio, al Título Tercero, capítulo I relativo al contrato de comisión mercantil que regula el artículo 273 del Código de Comercio, mismo que a continuación se transcribe:

ARTÍCULO 273: EL MANDATO APLICADO A ACTOS CONCRETOS DE COMERCIO SE REPUTA COMISIÓN MERCANTIL. ES COMITENTE EL QUE CONFIERE COMISIÓN MERCANTIL Y COMISIONISTA EL QUE DESEMPEÑA.

Regresando, a la relación laboral que nos ocupa en los contratos de comisión mercantil, es importante mencionar que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 20 claramente establece lo que debemos entender por relación laboral, artículo que a continuación transcribo.

ARTÍCULO 20: SE ENTIENDE POR RELACIÓN DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DÉ ORIGEN, LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

Ahora bien, una vez establecidos los conceptos de comisión mercantil y de relación laboral, es importante distinguir jurídicamente cuándo nos encontramos en presencia de un contrato de comisión mercantil y cuándo nos encontramos en presencia de una relación laboral, ya que es tan sutil la línea divisoria.

La confusión que se presenta ha llevado a los tribunales laborales un gran número de Juicios donde el trabajador argumenta que su relación es de índole laboral y el demandado (patrón) sostiene que su relación con el actor es de índole mercantil.

La comunidad jurídica y la sociedad será la parte beneficiada con éste trabajo, ya que auxiliará en un mejor desempeño profesional la definición de este tema.

En los últimos años se han incrementado estas estrategias comerciales de las empresas en todo el país que se ha convertido en epidemia, ya que estas empresas aprovechan las ventajas del Código de Comercio y las figuras jurídicas ahí previstas por su naturaleza comercial, tienen una protección especial de aplicación, cuando se parte de que la voluntad de las partes es la suprema ley de los contratos, y de que cada uno se obliga en los términos pactados en el contrato, siendo que en realidad es un contrato de trabajo y no de comisión mercantil, ya que dichos preceptos legales, muestran cierta falta de uniformidad terminológica y no hay un concepto legal autónomo de comisión mercantil hasta la fecha.

Siendo importante recalcar la necesidad de que los legisladores aclaren ésta falta de uniformidad y se aclaren estos conceptos para poder dar cumplimiento a las garantías que todo gobernado tiene conforme a nuestra Constitución. Es decir, cuando en una relación se den los elementos de la subordinación y dependencia estaremos en frente de una relación laboral.

La justificación de la investigación, se debe al incremento de juicios laborales para acreditar la existencia de una relación laboral en contratos de comisión mercantil, ya que este incremento no sólo se ve a nivel estatal sino lo más grave es que es en todo el país y además a la defensa que hago desde ahora de nuestra Ley Federal del Trabajo.

Es urgente un estudio sistemático o integral sobre esta temática tendiente a acreditar que existe relación laboral en los contratos de comisión mercantil, para asegurar los derechos de los trabajadores y así evitar que empresas sigan enriqueciéndose y dañando a la sociedad tanto en su patrimonio como en su persona, ya que es la clase trabajadora quien sólo busca dedicarse a un trabajo lícito.

La inquietud de la suscrita independientemente de dilucidar cuándo la relación es de naturaleza mercantil y cuándo laboral, es luchar por la vigencia de la Ley Federal del Trabajo, dada su naturaleza y objeto social y su

existencia a través del producto de la revolución mexicana, que se plasmó en el artículo 5to. y 123 constitucionales.

Es necesario contrarrestar a quienes por su experiencia y conocimientos asesoran a las empresas con el objeto o fin de desaparecer derechos laborales por medio de un contrato de comisión mercantil.

La subordinación y dependencia son los elementos fundamentales que pretendo analizar y desglosar mediante el presente trabajo, vista esta subordinación y dependencia, dentro de los contratos de comisión mercantil, en el acto de comercio entre el comitente y comisionista.

El método utilizado en el presente trabajo, es la técnica de investigación jurídica documental, en la cual se analizarán las fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales, textos bibliográficos y la información de las páginas de Internet.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

ANTECEDENTES

En cuanto a los antecedentes de los agentes de comercio la regulación jurídica de estos se dio primeramente en los códigos europeos y latinoamericanos y en el caso mexicano, en algún momento la jurisprudencia estableció, al referirse a los factores y dependientes que sus actividades deberían ser reguladas por el derecho del trabajo. No todo contrato de comisión mercantil deja de ser contrato de trabajo, sino sólo el que expresamente reglamentaba el Código de Comercio.

Este intento por “laborizar” a los agentes de comercio continuó en la Ley de 1931 al referirse a ellos. Más tarde la jurisprudencia reafirmaría esta tendencia al señalar que cuando el contrato que se haya celebrado entre una empresa mercantil y uno de sus empleados y como base de la remuneración se haya establecido un porcentaje sobre las operaciones que realice el trabajador, y que agregue además que el trabajador deberá dedicar todo el tiempo para atender los asuntos del empleador, en tales circunstancias se está ante un contrato de trabajo.

Decisiones de este tipo muestran la manera de cómo el debate se centra en saber si las actividades de los agentes de comercio deben someterse al derecho del trabajo o al privado (mercantil o civil), a veces en aspectos concretos como la diferenciación entre el contrato de trabajo y la comisión mercantil.

Estos antecedentes jurisprudenciales permiten entender la manera de cómo apareció el capítulo relativo a los agentes de comercio en 1970.

Los argumentos en las comisiones que discutieron el contenido de este capítulo presentaban dos posiciones, por un lado los empresarios defendían la idea de que estas actividades deberían de ser reguladas por la legislación mercantil (concretamente por el Código de Comercio en sus artículos 273 y siguientes, relativos a la comisión mercantil). Otra posición fue la de los representantes de las compañías de seguros quienes también indicaban que la

regulación laboral no debía incluir a los agentes de seguros ya que ellos, por ser comisionistas, estaban encuadrados en el Código de Comercio. La Comisión redactora de la ley desechó tal postura indicando que la comisión era un mandato para actos de comercio y que la persona realiza actos jurídicos y los agentes de seguros gestionan pero no ejecutan actos jurídicos. Esta posición que fuera avalada por la jurisprudencia, permitiría el triunfo de la posición laborista. La ley de 70 reflejaría esta situación señalando en su artículo 285 que: *“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”*.¹

Los elementos a destacar son tanto la permanencia de la relación con la empresa y el carácter regular de su intervención.

Hasta el año de 1970, la actividad de este tipo de trabajadores, se reguló por normas de Derecho Privado en el contrato de comisión mercantil, artículos 273 al 331 del Código de Comercio. Esto fue muy ventajoso para los empresarios, porque prevalecía la voluntad empresarial, y en ese mismo año la Ley Federal de Trabajo incorporó esta ley en forma de trabajo especial, a los agentes de comercio.

Fue cuando la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, reconoció que los conceptos de comisión mercantil y agentes de comercio, habían sufrido una transformación fundamental y por ello quedó regulado en la Ley Federal del Trabajo como artículo 285 que dice:

¹ Reynoso Castillo, Carlos. Los Regimenes Laborales Especiales. Pags. 87 y 88

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.

La regulación laboral de los agentes de comercio fue una victoria contundente, pero lamentablemente no se ha logrado la aplicación cabal de la norma. Hasta hoy, se escatima su cumplimiento debido a que se desconoce el verdadero sentido de los contratos de comisión mercantil. ²

1.1. MARCO TEÓRICO

En relación a este tema, debemos acudir a la Ley dado el principio de legalidad existente en México, tanto del Código de Comercio como de la legislación laboral, para localizar la normatividad respectiva de esta materia, al amparo del artículo 273 del Código de Comercio y, de los artículos 20 y 285 de la Ley Federal de Trabajo, dispositivos legales que regulan las figuras de este trabajo y que en si mismo, encierran normas y reglas referentes al contrato de comisión mercantil, y respecto de a la Ley Federal de Trabajo.

Dentro del marco teórico, es importante realizar un estudio comparativo entre el contrato civil y el contrato mercantil, sin perder de vista la regulación expresa que hace el artículo 75 del Código de Comercio, en donde establece que relaciones comerciales pueden considerarse actos de comercio, y las que por exclusión se encuentran fuera de dicho orden legal antes citado, son relaciones de naturaleza civil; sin embargo, en el mundo jurídico actual de modo especial en el de los negocios se requiere analizar el objeto o fin de la relación que, si bien es cierto, en el contrato de comisión mercantil caemos en

² Dávalos José. Tópicos Laborales. Ed. Porrúa. Pags. 237 y 238.

un acto de comercio no por eso podemos estar en presencia de la relación laboral como claramente lo define el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, cuando claramente establece que los impulsores de venta son trabajadores de la empresa a la cual prestan sus servicios.

Dentro del marco teórico, solo tendré que referirme no solo a lo que establece la ley, sino también deberé acudir a la interpretación jurídica de la misma, aplicando una hermenéutica jurídica correcta e incluso acudir a la doctrina y jurisprudencia que desarrollare en éste capítulo.

1.2. CONCEPTOS

1.2.1. EL CONTRATO DE COMISIÓN MERCANTIL

El artículo 273 del Código de Comercio mismo que a continuación transcribo, y que establece el concepto de contrato de comisión mercantil:

ARTÍCULO 273.- EL MANDATO APLICADO A ACTOS CONCRETOS DE COMERCIO SE REPUTA COMISIÓN MERCANTIL. ES COMITENTE EL QUE CONFIERE COMISIÓN MERCANTIL, Y COMISIONISTA EL QUE LA DESEMPEÑA.

Sin embargo, me llama la atención que de la literalidad del mismo se habla de un mandato, siendo que el contrato de mandato se encuentra regulado por el artículo 2420 de Código Civil vigente en el estado, que establece que éste es un contrato por el cual el mandatario se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que se le encargaron.

Concepto que amerita dos comentarios: Primero; que el mandatario no está obligado a actuar en nombre del mandante y, en tal caso, se configura el mandato sin representación, que da lugar a la inexistencia de relaciones jurídicas entre el mandante y el tercero con quien contrate el mandatario en esa forma, y segundo; la expresión final plantea la duda sobre las facultades del

mandatario para ejecutar actos que el mandante no le encargue: ¿tiene tales facultades?, por el contrario, ¿carece de ellas y por ende obligan al mandante los actos que no encargue al mandante los actos que no encargue al mandatario?

La respuesta afirmativa a esta última pregunta acarrearía la prueba por parte del mandatario, en cada caso, de que el mandante le ha encargado la ejecución del acto; mas como ello desvirtuaría el propósito fundamental de esta institución, debe concluirse que existe una presunción legal, *iuris et de iure*, de que los actos que realice el mandatario en uso de sus facultades le han sido encargados por el mandante.

No recuerdo que nuestros tratadistas aborden este punto, sin duda porque dan por supuesta la anterior conclusión que sin embargo, no me parece de ocioso referencia, pues el concepto que de mandato se contiene en leyes extranjeras no incluye la comentada coletilla, que sólo se explica como una extralógica supervivencia del concepto que suministraba el Código Civil de 1884, en el cual sólo como un acto, que suponía, precisamente, el encargo al mandatario de la ejecución del negocio o negocios jurídicos.

No existe, en cambio, un concepto legal autónomo de comisión mercantil; el precepto respectivo acoge el concepto civil de mandato y se limita precisar que cuando tal mandato se refiera “..a actos concretos se reputa comisión mercantil.” (Art. 273, Código de Comercio).

1.2.2. EL CONTRATO DE TRABAJO

Por otra parte, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, mismo que continuación transcribo, establece lo siguiente:

ARTÍCULO 20.- SE ENTIENDE POR RELACIÓN DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA EL ACTO QUE LE DÉ ORIGEN, LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO A UNA PERSONA, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, CUALQUIERA QUE SEA SU FORMA O DENOMINACIÓN, ES AQUEL POR VIRTUD DEL CUAL UNA PERSONA SE OBLIGA A PRESTAR A OTRA UN TRABAJO PERSONAL SUBORDINADO, MEDIANTE EL PAGO DE UN SALARIO.

LA PRESTACIÓN DE UN TRABAJO A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO PRIMERO Y EL CONTRATO CELEBRADO PRODUCEN LOS MISMOS EFECTOS.

De la anterior definición podemos desprender que dentro de una relación de trabajo debe de existir, más que todo, una subordinación jurídica, económica, técnica y social, pero sobre todo la más importante y trascendental es la subordinación jurídica, por lo siguiente:

El criterio de la subordinación jurídica o de la dependencia jerárquica es el que ha logrado mayor aceptación en la doctrina, en la legislación y en la jurisprudencia.

CASSI y SAVINO, que dedicaron monografías al asunto, consideran en ella el aspecto pasivo de la subordinación en contraposición al poder de mando y de dirección del empleador. La actividad del empleado consistiría en dejarse guiar y dirigir, de modo que sus energías involucradas en el contrato, siempre indeterminadamente, sean conducidas, paso por paso, siguiendo los fines deseados por el empleador. Tanto al poder de mando como al de dirección del empleador corresponde el deber específico del empleado de obedecer. El poder de mando sería el aspecto activo y el deber de obediencia el pasivo de la subordinación jurídica. En todas las formas de trabajo subordinado, en cada sector de la actividad, sea en la agricultura, sea en la industria, sea en el comercio, en la empresa o en otro núcleo de trabajo, se encuentran, más o menos rigurosamente ejercitados, esos poderes implicantes en otros tantos deberes. El poder disciplinario del empleador actúa cuando ocurre el caso de una inobservancia de un deber de obediencia, de diligencia o de fidelidad.

Existen entre tanto, casos en que el poder de control y el disciplinario no son ejercitados, mas no por eso deja de existir una relación de trabajo subordinado. Es que se trata de poderes cuyo ejercicio no es necesario, ni continuo. Entre tanto, si viniese a faltar el ejercicio continuo de las funciones de mando y dirección, no habría subordinación, y por tanto, la relación no sería de empleo. Esos poderes y deberes, cuya naturaleza la doctrina aún hoy no precisó, entendiendo unos que se trata de un derecho subjetivo, otros de un derecho potestativo, son inherentes al contrato de trabajo. ³

Como bien dice SANTORO PASSARELLI, la relación jurídica de trabajo forma un complejo en el cual poderes y deberes de naturaleza diferente gravitan en torno de las dos obligaciones reciprocas, que imprimen a esta relación una naturaleza esencialmente obligacional; la obligación que tiene por objeto la prestación de trabajo, consistente típicamente en un quehacer; y la obligación que tiene por objeto la prestación de la remuneración, concretada en un dar. Cargas y obligaciones accesorias y correspondientes pretensiones; poder de supremacía y correspondientes sujeciones constituyen semejantes deberes y poderes, que, permaneciendo distintos del debito y del crédito de trabajo o de remuneración, componen, entre tanto, necesariamente, las respectivas posiciones del empleado y del empleador. Todo contrato de trabajo, pues, genera el estado de subordinación (*status subiectionis*) del empleado, esto es, del trabajador que, así mismo, se debe someter a los criterios directivos del empleador, a sus disposiciones en cuanto a los métodos de ejecución, usos y modalidades propias de la industria o del comercio.

De ese modo, el empleado no es, como el destajista, por ejemplo, un trabajador autónomo; no trabaja el tiempo que quiere, no ejecuta el servicio como le conviene; toda su actividad profesional está condicionada a las determinaciones de aquel que las remunera.

³ Gomes-Gottschalk y Bermúdez. Curso del Derecho del Trabajo. Pág. 190.

Esta subordinación es de naturaleza jurídica. La relación de trabajo subordinada encuentra su causa determinante en el acuerdo inicial de las partes, esto es, en el encuentro de dos voluntades particulares: la del empleador y la del empleado. El encuentro de esas voluntades particulares determina el nacimiento de la relación, en el cual son aceptadas, desde el inicio, las previsibles consecuencias; la más importante y onerosa es la situación de subordinación. El presupuesto del acuerdo de voluntades está, normalmente, a la base de la relación de trabajo. ⁴

La subordinación jurídica no se confunde con la dependencia económica. Distinguiéndola, con claridad, COLIN aclara que en la subordinación jurídica se trata de un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpirla o suscitarla a la voluntad, de trazarle límites, sin que sea necesario controlar continuamente el valor técnico de los trabajos efectuados, concluyendo, incisivamente, que la dirección y la fiscalización son los dos polos de la subordinación. Lo que importa, por tanto, para la configuración del contrato de trabajo, es la existencia de ese vínculo de subordinación jerárquica. La prestación de servicios no será objeto de tal contrato si no fuere realizada con la dependencia personal del trabajador. Ninguna importancia tiene la naturaleza del trabajo, la forma de su remuneración, la situación económica del trabajador. Para haber contrato de trabajo basta que aquel que presta el servicio sea un trabajador jurídicamente subordinado, que su trabajo sea dirigido. ⁵

1.3. DIFERENCIAS ENTRE AMBOS CONTRATOS

El contrato de comisión mercantil tiene marcada diferencia con el contrato de trabajo, como son, a la luz del artículo 273 del Código de Comercio, con los siguientes elementos o características esenciales:

⁴ Gomes-Gottschalk y Bermúdez. Curso del Derecho del Trabajo. Págs. 190 y 191.

⁵ Idem. Págs. 191 y 192.

a) Que el cumplimiento del contrato se manifiesta por un acto o una serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre el comitente y el comisionista; b) que su duración está limitada al tiempo necesario para la ejecución de esos actos; y, c) Que los actos realizados por el comisionista deben ser precisamente actos de comercio.

El contrato de trabajo tiene características precisas: a) la prestación de un servicio personal; b) el pago de una contraprestación o remuneración por ese servicio; c) que el servicio se preste bajo la dirección del patrón, es decir, que exista subordinación del trabajador a aquel, elemento este último que la doctrina ha precisado como la facultad del patrón para usar de la fuerza de trabajo del obrero, como mejor convenga a los fines de la empresa.

De lo hasta aquí dicho puede destacarse que entre el contrato de comisión mercantil y el de trabajo no hay una absoluta semejanza, toda vez, que tienen características diferentes, ya que en ambos existe prestación de un servicio o la realización de un trabajo que debe ser remunerado, salvo pacto en contrario en el caso del Contrato de Trabajo. A diferencia del contrato de comisión, en el que el comisionista sólo realiza actos de comercio y tiene una duración limitada al tiempo necesario para su ejecución, el trabajador debe realizar el servicio contratado, que accidentalmente pudiera traducirse en la ejecución de actos de comercio, bajo la dirección y dependencia del patrón, siendo la realización entre las partes en el Contrato de Trabajo permanente por regla general, es decir, su duración normalmente es indefinida.

Ahora bien, para remarcar las diferencias entre ambos contratos a la luz de la interpretación del poder judicial federal respecto a este tema, cito e invoco las siguientes tesis:

COMISIÓN MERCANTIL, SUS DIFERENCIAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO.

La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquélla se manifiesta por

un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, 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 sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente, ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo.

Contrato de Comisión Mercantil

Quinta Época: Tomo XVII, pág. 1191. Amparo administrativo en revisión. Sánchez Severiano. 4 de noviembre de 1925. Mayoría de 7 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XXXII, pág. 600. Amparo administrativo en revisión 3569/29, Sec. 2a. Ceballos Cayetano. 1º de junio de 1935. Unanimidad de 4 votos. Relator: Luís M. Calderón.

Tomo XXXIII, pág. 501. Amparo administrativo en revisión 1064/31, Sec. 2a. Cía. Mexicana Molinera de Nixtamal, S.A. 23 de septiembre de 1931. Unanimidad de 5 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XLIII, pág. 1914. Competencia 569/34. Veana Jesús. 4 de marzo de 1935. Unanimidad de 18 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo LI, pág. 3071. Competencia 150/36, Secc. Acuerdos. Monsalve Ricardo. 29 de marzo de 1937. Mayoría de 10 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Instancia: Pleno. **Fuente:** Apéndice de 1954, Quinta Época. Falta Confirmar Libro. Pág. 408. **Tesis de Jurisprudencia.**

TRABAJO, CONTRATO DE. SUS DIFERENCIAS CON LA COMISIÓN 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 sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, 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 sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente, ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo.

Quinta Época:

Amparo en revisión 3970/22. Sánchez Severiano. 4 de noviembre de 1925. Mayoría de siete votos.

Amparo en revisión 3569/29. Ceballos Cayetano. 1o. de junio de 1931. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo en revisión 1064/31. Cía. Mexicana Molinera de Nixtamal, S. A. 23 de septiembre de 1931. Cinco votos.

Competencia 569/34. Suscitada entre la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla y el Juez Cuarto Menor de la Ciudad de México. 4 de marzo de 1935. Unanimidad de dieciocho votos.

Competencia 150/36. Suscitada entre el Juzgado Primero de lo Civil del Distrito Federal y el Grupo Número Cuatro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. 29 de marzo de 1937. Mayoría de diez votos.

Instancia: Pleno. **Fuente:** Apéndice de 1995, Quinta Época. Tomo V, Parte SCJN. Pág. 392. **Tesis de Jurisprudencia.**

Como se advertirá de las Tesis antes transcritas se define cuando nos encontramos en presencia de una relación de trabajo en los contratos de comisión mercantil, sobresaliendo principalmente la dependencia económica y la permanencia en el trabajo, para definir la relación de trabajo.

1.4. LEGISLACIÓN ACTUAL. TESIS DE JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS

Por su parte el Poder Judicial de la Federación en el Semanario Judicial, señala en una de las tesis los requisitos para acreditar la existencia de la relación laboral y la diferencia con el contrato laboral, mismas que a continuación transcribo donde se define en parte el planteamiento del problema de mi trabajo.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Época: 9ª. Época.

Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta Tomo: IV. Diciembre de 1996 Tesis XX.64 L Pagina: 381 Materia: Laboral.

CONTRATO DE COMISIÓN MERCANTIL., REQUISITOS QUE SE NECESITAN PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DEL, Y DIFERENCIAS CON EL CONTRATO LABORAL.

Para la existencia de una relación derivada de un contrato de comisión mercantil, deben acreditarse los siguientes elementos: a).- Que los actos realizados fueron transitorios, aislados y que solo accidentalmente crearon dependencia entre el comisionista y el comitente; b).- Que la duración del contrato estuvo limitada al tiempo que era necesario emplear para la ejecución de los actos; c).- Que los actos verificados eran precisamente de comercio; y, d).- En caso de no haber sucedido así, que las actividades contratadas no se hubieran realizado por quien alega ser trabajador, sino a través de otras personas contratadas independientemente por el comisionista. Por tanto, si el demandado no demostró la actualización de los elementos antes transcritos, no puede decirse que haya dado cabal cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo y, en esas condiciones, es evidente que estamos en presencia de una relación laboral. TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

EMPLEADOS A COMISIÓN. CUANDO SON TRABAJADORES.

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

Quinta Época:

Amparo en revisión 1816/27. Cía. Singer de Máquinas de Coser. 31 de mayo de 1932. Cinco votos.

Tomo XXXVIII, pág. 834. Unión Sindical de Cobradores y Vendedores de Máquinas de Coser.

Amparo en revisión 13318/32. Cía. Singer de Máquinas de Coser. 21 de agosto de 1933. Cinco votos.

Amparo en revisión 2338/31. "B. Estados y Cía". 23 de agosto de 1933. Cinco votos.

Amparo en revisión 370/33. Cía. Manufacturera de Cigarros "El Buen Tono", S. A. 26 de noviembre de 1934. Unanimidad de cuatro votos.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Apéndice de 1995, Quinta Época. Tomo V, Parte SCJN. Pág. 118. **Tesis de Jurisprudencia.**

AGENTES DE COMERCIO Y DE SEGUROS. RELACIÓN LABORAL.

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

Volumen 63, pág. 14. Amparo directo 3225/73. Oscar Díaz Murrueta Martínez. 20 de marzo de 1974. Unanimidad de 4 votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Volumen 74, pág. 13. Amparo directo 5128/73. Daniel Herrera Martín. 3 de febrero de 1975. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumen 74, Pág. 13. Amparo directo 3510/74. Banco Capitalizador e Inmobiliario de Monterrey, S.A. 21 de febrero de 1975. 5 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 139-144, Pág. 10. Amparo directo 1399/80. La Latinoamericana, Seguros, S.A. 8 de septiembre de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volúmenes 139-144, Pág. 10. Amparo directo 6862/79. Luís Platas Sagardi. 25 de agosto de 1980. Unanimidad de 4 votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 139-144 Quinta Parte. Pág. 69. **Tesis de Jurisprudencia.**

COMISIÓN MERCANTIL, SUS DIFERENCIAS CON EL CONTRATO DE TRABAJO.

La comisión mercantil tiene una marcada diferencia con el contrato de trabajo, pues en tanto que aquélla se manifiesta por un acto o una serie de actos, que sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, 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 sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente, ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo.

Quinta Época: Tomo XVII, pág. 1191. Amparo administrativo en revisión. Sánchez Severiano. 4 de noviembre de 1925. Mayoría de 7 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XXXII, pág. 600. Amparo administrativo en revisión 3569/29, Sec. 2a. Ceballos Cayetano. 1º de junio de 1935. Unanimidad de 4 votos. Relator: Luis M. Calderón.

Tomo XXXIII, pág. 501. Amparo administrativo en revisión 1064/31, Sec. 2a. Cía. Mexicana Molinera de Nixtamal, S.A. 23 de septiembre de 1931. Unanimidad de 5 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo XLIII, pág. 1914. Competencia 569/34. Veana Jesús. 4 de marzo de 1935. Unanimidad de 18 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Tomo LI, pág. 3071. Competencia 150/36, Secc. Acuerdos. Monsalve Ricardo. 29 de marzo de 1937. Mayoría de 10 votos. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Instancia: Pleno. **Fuente:** Apéndice de 1954, Quinta Época. Falta Confirmar Libro. Pág. 408. **Tesis de Jurisprudencia.**

TRABAJO, CONTRATO DE. SUS DIFERENCIAS CON LA COMISIÓN 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 sólo accidentalmente crean dependencia entre comisionistas y comitente, que duran sólo el

tiempo necesario para la ejecución de esos actos, en el contrato de trabajo esa dependencia es permanente, su duración es indefinida o por tiempo determinado, 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 sólo puede ocuparse de los asuntos del comitente, sin poder prácticamente, ocuparse de otros, se encuentra en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo.

Quinta Época:

Amparo en revisión 3970/22. Sánchez Severiano. 4 de noviembre de 1925. Mayoría de siete votos.

Amparo en revisión 3569/29. Ceballos Cayetano. 1o. de junio de 1931. Unanimidad de cuatro votos.

Amparo en revisión 1064/31. Cía. Mexicana Molinera de Nixtamal, S. A. 23 de septiembre de 1931. Cinco votos.

Competencia 569/34. Suscitada entre la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla y el Juez Cuarto Menor de la Ciudad de México. 4 de marzo de 1935. Unanimidad de dieciocho votos.

Competencia 150/36. Suscitada entre el Juzgado Primero de lo Civil del Distrito Federal y el Grupo Número Cuatro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal. 29 de marzo de 1937. Mayoría de diez votos.

Instancia: Pleno. **Fuente:** Apéndice de 1995, Quinta Época. Tomo V, Parte SCJN. Pág. 392. **Tesis de Jurisprudencia.**

CONTRATO DE COMISIÓN MERCANTIL. ELEMENTOS QUE DEBE ACREDITAR QUIEN ADUCE SU EXISTENCIA.

Al haber establecido la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las diferencias que existen en el contrato de trabajo y el de comisión mercantil, en la Jurisprudencia 326, consultable en las páginas 292 y 293 del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-1985, de rubro: "Trabajo, Contrato de. Su Diferencia con la Comisión Mercantil", que este contrato se manifiesta por un acto o una serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencias entre comisionistas y comitente; y, que dura sólo el tiempo necesario para la ejecución de esos actos; de tales lineamientos se sigue que la parte que

aduce la existencia de un contrato de comisión mercantil debe demostrar los siguientes elementos: 1. Que el contrato se concertó sólo para que el comisionista llevara a cabo un acto o actos precisos y determinados concluidos el o los cuales feneció el contrato; 2. Que la duración de éste quedó limitada al tiempo necesario para la ejecución del o de los actos que motivaron su celebración; y, 3. Que los actos celebrados por el comisionista fueron precisamente de comercio.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 6396/90. José Isidro Limón González. 22 de octubre de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: J. Refugio Gallegos Baeza. Secretario: Víctor Ruiz Contreras.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo VI Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1990. Pág. 116. **Tesis Aislada.**

CONTRATO DE COMISIÓN MERCANTIL, REQUISITOS QUE SE NECESITAN PARA ACREDITAR LA EXISTENCIA DEL, Y DIFERENCIAS CON EL CONTRATO LABORAL.

Para la existencia de una relación derivada de un contrato de comisión mercantil, deben acreditarse los siguientes elementos: a).- Que los actos realizados fueron transitorios, aislados y que sólo accidentalmente crearon dependencia entre el comisionista y el comitente; b).- Que la duración del contrato estuvo limitada al tiempo que era necesario emplear para la ejecución de los actos; c).- Que los actos verificados eran precisamente de comercio; y, d).- En caso de no haber sucedido así, que las actividades contratadas no se hubieran realizado por quien alega ser trabajador, sino a través de otras personas contratadas independientemente por el comisionista. Por tanto, si el demandado no demostró la actualización de los elementos antes transcritos, no puede decirse que haya dado cabal cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo y, en esas condiciones, es evidente que estamos en presencia de una relación laboral.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO CIRCUITO.

Amparo directo 157/96. José Cossio Castillo. 3 de octubre de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Francisco A. Velasco Santiago. Secretario: Walberto Gordillo Solís.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo IV, Diciembre de 1996. Pág. 381. **Tesis Aislada.**

CONTRATOS DE TRABAJO Y DE COMISIÓN MERCANTIL. CRITERIO PARA DETERMINAR SU NATURALEZA JURÍDICA.

Es sabido que para determinar la naturaleza jurídica de un contrato, no debe atenderse exclusivamente a su denominación, sino que necesariamente debe analizarse su contenido, y que en algunos casos, contratos denominados de comisión mercantil, resultan ser verdaderos contratos de trabajo. Queda, en consecuencia, claro que para determinar si un contrato es de comisión mercantil o de trabajo, deben tomarse en cuenta los términos y condiciones en que se pacta, para concluir si el llamado comisionista está o no subordinado a las órdenes del llamado comitente, pues no hay que olvidar que de conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la subordinación es el elemento que va a caracterizar una relación laboral. Por tanto, si analizando el contrato respectivo, se desprende que el supuesto trabajador se podía dedicar en cualquier momento y por los medios con los que el mismo contara, a la venta de los productos del comitente, pero sin existir obligaciones por parte del primero de realizar esas funciones en forma permanente y bajo la supervisión de aquélla, es evidente que no existió la susodicha subordinación y, por ende, tampoco la relación de trabajo.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 405/88. Refrescos de Puebla, S.A. de C.V. 16 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo II Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1988. Pág. 191. **Tesis Aislada.**

COMISIÓN MERCANTIL Y CONTRATO DE TRABAJO.

La comisión mercantil, de acuerdo con la definición legal que se infiere del artículo 273 del Código de Comercio, es el mandato aplicado a actos concretos de comercio; de este concepto pueden obtenerse las siguientes características esenciales: a) que el cumplimiento del contrato se manifiesta por un acto o una serie de actos que sólo accidentalmente crean dependencia entre el comitente y el comisionista; b) que su duración está limitada al tiempo necesario para la ejecución de esos actos; y c) que los actos realizados por el, comisionista deben ser precisamente actos de comercio. Por su parte, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo anterior a la vigente, define al contrato individual de

trabajo como aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida, de lo cual se deducen como características individualizantes de este tipo de contratos; a) la prestación de un servicio personal; b) el pago de una contraprestación o remuneración por ese servicio, y c) que el servicio se preste bajo la dirección y dependencia del patrón, es decir, que exista subordinación del trabajador a aquél, elemento este último que la doctrina ha precisado como la facultad del patrón para usar de la fuerza del trabajo del obrero como mejor convenga a los fines de la empresa. De lo hasta aquí dicho puede destacarse que entre el contrato de comisión mercantil y el de trabajo no hay una absoluta desemejanza, toda vez que tienen notas que concurren en uno y otro, ya que en ambos hay la prestación de un servicio o la realización de un trabajo que debe ser remunerado -salvo pacto en contrario en el caso del de comisión, atento lo dispuesto por el artículo 304 del Código mercantil- y realizado conforme a las instrucciones del patrón y del comitente, respectivamente, según se infiere de los artículos 17, 113, fracción I, y 122, fracción XI, de la citada Ley laboral y 286 del mencionado Código mercantil. A diferencia del contrato de comisión, en el que el comisionista sólo realiza actos concretos de comercio y tiene una duración limitada al tiempo necesario para su ejecución, el trabajador debe realizar el servicio contratado -que accidentalmente pudiera traducirse en la ejecución de actos de comercio- bajo la dirección y dependencia del patrón, siendo la relación entre las partes en el contrato de trabajo permanente por regla general, es decir, su duración normalmente es indefinida.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA ADMINISTRATIVA DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 543/74. Manuel Garmendia Irastorza. 25 de julio de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Felipe López Contreras.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 79 Sexta Parte. Pág. 25. **Tesis Aislada.**

RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO SE EXCEPCIONA AFIRMANDO QUE LA RELACIÓN ES DE OTRO TIPO.

Cuando el demandado niega la existencia de una relación de trabajo y afirma que es de otro tipo, en principio, está reconociendo la existencia de un hecho, a saber, la relación jurídica que lo vincula al actor, esa negativa también lleva implícita una afirmación, consistente en que dicha relación jurídica es de naturaleza distinta a la que le atribuye su contrario; por consiguiente, debe probar cuál es el género de la relación

jurídica que lo une con el actor, verbigracia, un contrato de prestación de servicios profesionales, una comisión mercantil, un contrato de sociedad o cualquier otra, porque en todos esos casos su respuesta forzosamente encierra una afirmación.

Contradicción de tesis 107/98.-Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Quinto y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito.-9 de abril de 1999.-Unanimidad de cuatro votos.-Ausente: José Vicente Aguinaco Alemán.-Ponente: Mariano Azuela Güitrón.-Secretario: Ernesto Martínez Andreu. Tesis de jurisprudencia 40/99.-Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Instancia: Segunda Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo IX, Mayo de 1999. Pág. 480. **Tesis de Jurisprudencia.**

RELACIÓN LABORAL Y RELACIÓN MERCANTIL.

La relación mercantil no excluye por sí misma una relación de naturaleza laboral, a la que no impide y puede configurarse; pues independientemente de tal relación, deben tomarse en cuenta las características con las que se realizan las labores dentro de la empresa, ya que siempre será considerado el que las desempeña como trabajador, cuando la labor que se preste sea bajo la subordinación de quien la recibe, obteniendo a cambio una retribución fijada al efecto.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 198/75. Enrique Jasso Arias. 11 de diciembre de 1975. Unanimidad de votos. Ponente: Guillermo Velasco Félix.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época. Volumen 84 Sexta Parte. Pág. 37. **Tesis Aislada.**

RELACIÓN LABORAL. CUÁNDO PUEDE DESPRENDERSE DE UN CONTRATO DE COMISIÓN MERCANTIL.

La celebración de un contrato denominado de "comisión mercantil, en el que aparece la demandada como comitente y un tercero como comisionista, en el cual se pacta la contratación de trabajadores por este último, no debe llevar necesariamente a la consideración de que la invocada relación laboral entre aquéllos y la demandada sea inexistente, pues, primeramente debe analizarse la verdadera naturaleza jurídica de ese contrato de comisión, tanto en su clausulado, como su observancia y operatividad en la realidad, porque de llegar a establecerse de los hechos, que se generó una verdadera relación de trabajo entre la

demandada como empleadora y el comisionista, debe estarse a lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: "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.", o bien, si a pesar de la celebración del referido contrato, existe una verdadera subordinación de los actores hacia la demandada, funge entonces el comisionista que contrató directamente a los trabajadores, simplemente como intermediario en tal vínculo contractual, por lo que se tendría por acreditada la citada relación laboral entre actores y demandada. Máxime si ella resulta beneficiada con los servicios de los empleados y no consta lo contrario, sino incluso, implícitamente lo aceptó al reseñar la mecánica en que operaba el establecimiento en el cual laboraban los trabajadores, obteniendo utilidades por las ventas realizadas en éste.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 91/99.-Venancio Lozano Lozano.-22 de abril de 1999.-Unanimidad de votos.-Ponente: Alejandro Sosa Ortiz.-Secretaria: Yolanda Leyva Zetina.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época. Tomo X, Agosto de 1999. Pág. 794.
Tesis Aislada.

RELACIÓN LABORAL DERIVADA EN UN CONTRATO DENOMINADO DE COMISIÓN MERCANTIL.

Conforme al artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo los agentes de comercio, los vendedores, viajantes, propagandistas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que prestan sus servicios, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o únicamente intervengan en operaciones aisladas, de lo que se concluye que si no se acreditan las excepciones a que alude la citada disposición legal, existe relación laboral, sin que obste que el contrato respectivo se le denomine "contrato de comisión mercantil", y al salario devengado con base a porcentajes de ventas "comisión", porque esto no debe impedir analizar la esencia de la relación entre las partes para determinar su verdadera naturaleza.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO.

Amparo directo 384/87. Jesús Alvarez Padilla. 11 de febrero de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Robustiano Ruiz Martínez. Secretaria: Martha Llamile Ortiz Brena.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo I Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1988. Pág. 589. **Tesis Aislada.**

RESPONSABILIDAD LABORAL, LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE COMISIÓN MERCANTIL NO EXIME AL COMITENTE DE LA.

Aun cuando desde el punto de vista mercantil se acepte la existencia del contrato de comisión entre los patronos codemandados, de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 13 de la Ley Federal del Trabajo, y que en dicho contrato el comisionista se haya obligado bajo su responsabilidad a poner a disposición del comitente tanto el local comercial y el equipo necesario para la prestación de los servicios que se le encomendaron, así como los trabajadores necesarios para el buen funcionamiento de la fuente de trabajo, de cualquier forma su condición de comisionista-patrón frente a las responsabilidades laborales queda sujeta al hecho de que sea laboralmente solvente, pues de resultar insolvente hace recaer la responsabilidad en forma solidaria sobre el comitente si es éste quien se beneficia directamente con los servicios, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria del comisionista, que en tales casos, se equipara a un intermediario, precisamente por no contar con los elementos propios para el desempeño de la comisión contratada y por su insolvencia económica para cumplir con las obligaciones laborales que contrajo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 2/91. Eugenio Aguilar Mada y otros. 12 de febrero de 1991. Unanimidad de votos. Ponente: Miguel Angel Morales Hernández. Secretario: Miguel Avalos Mendoza.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Época. Tomo VIII, Octubre de 1991. Pág. 263. **Tesis Aislada.**

CONTRATOS DE COMISIÓN MERCANTIL Y DE TRABAJO.

Ya se ha dicho, precisándose la naturaleza de los contratos de comisión mercantil, y de trabajo, que el primero se contrae a la ejecución de los actos de comercio sin existir dirección técnica o dependencia económica que ligue al comisionista con el principal, lo que si hay tratándose del segundo de dichos contratos.

Amparo en revisión en materia de trabajo 499/46. Banco Central de Capitalización y Ahorro, S. A. 6 de junio de 1947. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Luis G. Corona. La publicación no menciona el nombre del ponente.

Instancia: Cuarta Sala. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Quinta Época. Tomo XCII. Pág. 1678. **Tesis Aislada.**

CAPITULO II

ANÁLISIS

2.1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970.

2.1.1. ESTRUCTURA GENERAL DEL PROYECTO.

El derecho del trabajo constituye una unidad indisoluble, pues todos sus principios e instituciones tienden a una misma función, que es la regulación armónica y justa de las relaciones entre el capital y el trabajo. Esta consideración condujo a la formulación de una sola ley que, al igual que su antecesora abarcará todas las partes de que se compone el derecho del trabajo.

2.1.2. PRINCIPIOS Y CONCEPTOS GENERALES

Contiene principios y conceptos generales que deben servir de base a la interpretación y aplicación de las normas de trabajo.

La finalidad suprema de todo ordenamiento jurídico es la realización de la justicia, en las relaciones entre los hombres y por tratarse del derecho de trabajo, se habla de la justicia social, que es el ideario que forjaron los constituyentes de 1917 en el artículo 123 Constitucional. Con base en esa idea se establece que el trabajo es un derecho y un deber sociales, que no es un artículo de comercio, porque se trata de la energía humana del trabajo, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

2.1.3. RELACIÓN Y CONTRATO DE TRABAJO

La doctrina y la jurisprudencia discuten, desde hace varios años, cual es la naturaleza de la relación que establece entre un trabajador y un patrón para la prestación de los servicios.

La teoría tradicional, cuyas raíces se remontan al derecho romano sostiene que las relaciones jurídicas entre dos personas solo puede derivar de un acuerdo de voluntades: en consecuencia, la relación de un trabajador y un patrón debe configurarse como un contrato.

La teoría moderna ha llegado a la conclusión de que la relación de trabajo es una figura distinta del contrato, pues en tanto que en este la relación tiene por objeto el intercambio de prestaciones, el derecho del trabajo se propone garantizar la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida, siendo suficiente para su aplicación el hecho de la prestación de servicio, cualquiera que sea el acto que le de origen.

No corresponde a la Ley decidir las controversias doctrinales, por lo que se considero conveniente tomar como base la idea de la relación de trabajo, que se define como la prestación de un servicio personal subordinado, mediante el pago de un salario, independientemente del acto que le dé origen, pero se adoptó la idea de contrato, como uno de los actos en ocasiones indispensable, que puede dan nacimiento a la relación de trabajo. Las ideas anteriores explican el contenido del artículo 20 del Proyecto.

Los conceptos de relación y contrato individual de trabajo, incluyen el término subordinación, que distingue las relaciones regidas por el derecho de 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 patrón, en virtud de la cual esta obligado 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.

2.1.4. AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES (TRABAJOS ESPECIALES)

Para redactar esta disposición y las reglamentaciones especiales se tomaron en consideración dos circunstancias principales: Primeramente, que existen trabajos de tal manera especiales, que las disposiciones generales de la ley no son suficientes para la reglamentación; en segundo lugar, se consideró la solicitud de los trabajadores y aún la de las empresas, para que se incluyeran en la ley las normas fundamentales sobre esos trabajos especiales.

Agentes de comercio y otros semejantes; la jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció, desde hace 30 años que los conceptos de comisión mercantil y agente 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, 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 mas o menos precisas a la venta de productos o efectos de comercio por cuenta de alguna empresa.

Un número importante de legislaciones extranjeras a 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 tomo en consideración, principalmente el concepto 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, la que puede consultarse en el apéndice al “Semanao Judicial de la Federación”, publicación de 1965, quinta parte, cuarta sala, página 192, número 204, que 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 solo accidentalmente crean dependencia entre

comisionista 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, 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 encuentran en una sujeción y dependencia que dan a su contrato las características de un contrato de trabajo.

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 las personas citadas y las empresas son permanentes, por 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 la actividad del a gente de comercio, de seguros, vendedor, etcétera, es permanente al servicio de una empresa, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que se trate de operaciones aisladas.

Artículo 20 se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Artículo 285, los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa 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. ⁶

2.2. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Contrato de Trabajo, su concepto lo encontramos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo que establece que se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen la prestación de un trabajo personal subordinado, a una persona mediante el pago de un salario; sin embargo, puedo formular la siguiente definición:

Que un contrato de trabajo es la convención por la cual una o varios empleados mediante cierta remuneración y carácter no eventual, prestan trabajo personal en provecho y bajo la dirección de un empleador, definición que hago antes de analizar las características esenciales del contrato de trabajo.

Si bien es cierto que una de las características del contrato de trabajo es la subordinación jurídica, económica, técnica y social; como elementos primordiales de análisis de cada uno de ellos para la caracterización del contrato de trabajo, analizaré en primer lugar en opinión la más importante de ellas, la cual es la subordinación jurídica, que no hay que confundirla con la dependencia económica, ya que la subordinación jurídica, se trata de un derecho general de fiscalizar la actividad de otro, de interrumpirla, sin que sea necesario controlar otros factores, sin perder de vista que la dirección y la fiscalización son los dos puntos importantes de la subordinación.

Por dependencia económica, se entiende la condición de alguien que, para poder subsistir, está dependiendo exclusivamente o predominantemente de la remuneración que le da la persona para quien trabaja. Así mismo, quien vive únicamente de la remuneración del trabajo que presta a otro está en estado de dependencia económica.

⁶ INTRANET. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Siguiendo la lección de CUCHE, dos condiciones son necesarias para que se verifique ese estado: a) que aquél que suministra el trabajo le dé, su único, o su principal medio de subsistencia; b) que aquél que paga el trabajo absorba, por así decir, integral y regularmente, la actividad de aquél que presta el trabajo. ⁷

En verdad, estos requisitos se reducen a uno solo: que el trabajador gane la vida con el trabajo que ejecuta en provecho de quien le paga. Si en efecto, de ese trabajo debe ser su exclusivo o principal medio de subsistencia, se sobrentiende que la absorbe completamente el tiempo de que dispone para trabajar. Si le sobra tiempo, le fija la posibilidad de prestar servicios a otro, de obtener su medio de subsistencia de más de una actividad; más, entonces, el trabajo que provee no será el medio único de mantenerse, puesto que emplea su actividad en el servicio de más de un individuo. En este caso, no habrá dependencia económica, propiamente dicha. Igualmente, puede acontecer que alguien, para poder subsistir, precise trabajar para más de un empleador.

Si hay concurrencia de contratos de trabajo, el trabajador será simultáneamente empleado de varios empleadores, y en estas condiciones, dependiendo económicamente de muchos, no depende de uno solo, puesto que su trabajo para uno de los empleadores, cualquiera que sea, no es la fuente exclusiva de su subsistencia, no pudiéndose, siquiera, afirmar cuál sea la fuente principal.

Dependencia técnica, esta modalidad es, en último análisis, la propia subordinación jerárquica en uno de sus aspectos característicos. Vimos, en efecto, que en la mayoría de las veces ésta se traduce en doble poder del empleador; el de dirección y el de control o fiscalización. En el poder de dirección está comprendida la facultad del empleador de determinar el modo porque debe ser ejecutado el trabajo, la orientación técnica del servicio. El empleado no tiene, en otras palabras, plena libertad para ejercer su actividad profesional; es un trabajador que, en la realización del trabajo, está subordinado a los criterios establecidos por la dirección de la empresa.

⁷ Gomes-Gottschalk y Bermúdez. Curso del Derecho del Trabajo. Pág. 192.

Ahora, esta dependencia técnica que, se diga de paso, no es esencial a la caracterización de la relación de empleo, no pasa de una de las formas porque se manifiesta la dependencia jerárquica o subordinación jurídica del empleado. Entendida en sentido amplio, se confundiría con la subordinación jerárquica, no siendo, por consiguiente, un criterio autónomo. En sentido estricto, no tendría valor, puesto que, en varias relaciones características de empleo, no se verifica esa subordinación técnica, como acontece en aquellas en que el empleado ejerce una profesión especializada, como es el caso de los trabajadores intelectuales, lo profesionistas notoriamente.

La dependencia técnica del empleo puede desaparecer, como hoy se intenta hacerlo, con la formación profesional en larga escala, sirviéndose de todos los medios y modos adecuados, con la intención de abolir la distinción entre trabajo manual e intelectual, no por eso desaparecerá la subordinación jurídica del trabajador, aun en los países que se rotulan de democracia popular, en los cuales se abolió la propiedad privada de los medios de producción. Como bien aclara PASSARELLI, la empresa puede dejar de ser el instrumento de provecho del emprendedor privado, y ni aún así dejará de existir la subordinación de los trabajadores a la empresa: la subordinación mudará de significado en el plano económico y, por tanto, en el jurídico, mas no desaparecerá. ⁸

2.3. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Como todo negocio Jurídico, el Contrato de Trabajo requiere para su validez, de la conjunción de elementos esenciales, extrínsecos e intrínsecos, moderadamente distinguidos respectivamente bajo la denominación de presupuestos y requisitos.

Son presupuestos en el Contrato de Trabajo:

- a) La capacidad de las partes;
- b) La idoneidad del objeto.

⁸ Gomes-Gottschalk y Bermúdez. Curso del Derecho del Trabajo. Págs. 196 y 197.

Con el acuerdo de las voluntades de los que lo celebran, como agentes capaces, esos elementos extrínsecos se integran en la relación jurídica que el consentimiento propulsióna.

Los requisitos esto es, los elementos intrínsecos son:

- a) El consentimiento,
- b) La causa.

Desde el punto de vista civilista, el artículo 1679 del Código Civil, vigente en el Estado, señala que el contrato es:

ARTÍCULO 1679.- CONVENIO ES EL ACUERDO DE DOS O MÁS PERSONAS PARA CREAR, TRANSFERIR, MODIFICAR O EXTINGUIR OBLIGACIONES.

De la anterior definición encontramos que deben reunirse en todo contrato los requisitos esenciales y de validez para que este surta los efectos jurídicos legales, tomando en consideración que por elementos esenciales debemos de comprender la capacidad, el objeto, y el consentimiento, ya que si alguno de estos elementos adolece de algún vicio, podría declararse la nulidad de dicho contrato.

Dentro de los requisitos de validez, tenemos la forma como debe de celebrarse éstos, cuando en ocasiones deben celebrarse en escritura pública para que surtan efectos jurídicos legales, y en algunos casos en contrato privado para darle validez al acto jurídico.

Los anteriores comentarios lo encontramos en los artículos 1679 al 1721 del Código Civil vigente en el estado en todo lo referente a los contratos.

Ahora bien, enfocándome al contrato de trabajo, tenemos que también éste existe en la vida jurídica como lo establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, independientemente de que sea en forma escrita o no, sólo debe

demostrarse la relación contractual del trabajo personal subordinación del trabajador para con su patrón para que éste tenga vida jurídica legal real y existente.

Por lo antes expuesto, el contrato de trabajo también debe de existir los elementos de existencia y validez antes mencionados, fundamentalmente el consentimiento o acuerdo de ambas partes para llevar acabo éste.

2.4. EL ACTO DE COMERCIO

El acto de comercio, es aquella relación contractual entre ambas partes que tiene por objeto o fin una especulación comercial; es decir, existe de por medio un beneficio económico, pero este debe ser permanentemente continuo o habitual para que sea acto de comercio, ya que si la relación es transito u ocasional, y no lleva como objeto una especulación económica comercial, estaremos en presencia de un acto civil.

El artículo 3 y artículo 75 del Código de Comercio, establecen que se reputan en derecho comerciantes, las personas que teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, hacen de el su ocupación ordinaria, como las sociedades constituidas de acuerdo a las leyes mercantiles.

Y el artículo 75, respectivamente, del mismo ordenamiento legal, nos da una lista de actos que se consideran actos de comercio, y en la Fracción XII nos habla del contrato de comisión mercantil, que es el tema de este trabajo, donde pretendo sustraer del Código de Comercio el contrato de comisión mercantil para incluirlo en el campo del derecho laboral.

A continuación me permito citar una tesis de lo que entendemos como un acto de comercio.

ACTO DE COMERCIO. LO CONSTITUYE UN HECHO AISLADO DE INTERMEDIACIÓN EN EL CAMBIO, Y SE RIGE POR LAS LEYES MERCANTILES.

Cuando se encuentra que la conducta desplegada de una persona resulta una intermediación en el cambio al haber participado en la transmisión de mercancías procedentes del fabricante o distribuidor, haciéndolas llegar al consumidor final, aun cuando ninguna de las partes tenga el carácter de comerciante, ni la intermediaria haya procedido con afán especulativo, las operaciones de mediación de negocios mercantiles, son actos de comercio por disponerlo así el artículo 75, fracción XIII del Código de Comercio, no obstante que se trate de un acto aislado; en virtud de que en términos de lo previsto por el artículo 4o. del ordenamiento legal citado, "las personas que accidentalmente, con o sin establecimiento fijo, hagan alguna operación de comercio, aunque no son en derecho comerciantes, quedan, sin embargo, sujetas por ella a las leyes mercantiles".

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 195/94. Ofelia Gutiérrez. 13 de abril de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Solís Solís. Secretario: Joel A. Sierra Palacios.

Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación, Octava Epoca. Tomo XIII, Mayo de 1994. Pág. 388. **Tesis Aislada.**

Una vez definido el acto de comercio, éste tiene relación con los contratos de comisión mercantil, en primer lugar porque ambos pertenecen a una regulación federal el cual es el Código de Comercio, y además tienen como finalidad una especulación mercantil no transitorio, ni aislado, sino

permanentemente en el tiempo, ya que, esa permanencia hace la diferencia de los contratos civiles que solo son temporales u ocasionales.

2.5. EL CONFLICTO ENTRE EL ACTO DE COMERCIO Y LA RELACIÓN LABORAL

2.5.1. LA ACCIÓN EJERCITADA POR EL ACTOR EN UNA DEMANDA

Caso práctico de un juicio promovido por Nora Sofía Mendoza contra Compañía Comercial Mar, S.A. de C.V. y otros, expediente número 875/2001, ante la Junta Especial número tres de la Local de Conciliación y Arbitraje, se tomó lo siguiente

En donde la actora manifiesta que: “fué contratada como comisionista mercantil por la empresa demandada”, y ésta le manifestó a la actora que: “no era una trabajadora”, “pero las actividades que realice dentro de la tienda, las cuales me fueron asignadas por la demandada; así como también, me asignaron la forma en que debía administrarla, no eran propias de un comisionista, ya que la demandada me obligaba, entre otras cosas, a comprar únicamente los productos que ella consideraba pertinentes y únicamente y exclusivamente con los proveedores que me eran señalados”.

Además de que: “tanto el número de trabajadores, la cantidad que por concepto de salario les debía de pagar a los mismo, el contador que llevaba las cuentas de la tienda, el horario, fechas de cobro, fechas de pago, sistemas de computo, reglas y procedimientos de trabajo, precios de venta de los productos, promociones, precios de compra de los mismos; así como todos los aspectos relativos al manejo me eran impuestos, y no estaban sujetos a negociación”, por lo tanto existía una total y absoluta subordinación a la hoy demandada.

Y continua diciendo: “ya que el trabajo lo realizaba personalmente, todos y cada uno de los días del año, en los términos y condiciones que me eran

impuestos, sin que me fuera posible delegar funciones o dedicarme a otra actividad, estableciéndose una total dependencia entre la actora y la demandada, por lo tanto no se me puede considerar como un comerciante independiente, como me lo quiso hacer creer la hoy demandada, ya que aun habiéndome inscrito ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público, fue única y exclusivamente porque eran requisito indispensable para que me fueran pagadas mis comisiones, y para que de paso la hoy demandada disfrazará la relación laboral existente entre la actora y la misma, además, la demandada se justifico diciéndome que esto se hacia para descontar mis ingresos fiscalmente por parte de la demandada”.

Así mismo: “se procedió a inscribirme ante las autoridades fiscales estatales y seguro social, lo cual de ninguna manera desnaturaliza la relación laboral existente entre la actora y la demandada, ya que los avisos en materia fiscal se presentan de manera espontánea, es decir, las autoridades fiscales presumen cierto lo manifestado en los avisos, por cualquier persona hasta que no comprueben lo contrario, al ejercer su facultades de comprobación, por lo que, dichos avisos de inscripción se los admiten a cualquiera que se los presenten, pues la autoridad no impide a los gobernados, sean contribuyentes o no, engrosar su padrón.

Por si no fueran suficiente lo anterior, cabe destacar que las cantidades que por concepto de venta que se generaban, jamás quedaron a mi disposición, es decir, yo no decidía a que banco, o que sucursal depositar el dinero, pues ni siquiera contaba con una cuenta bancaria para depositar las ventas del día, ventas que yo realizaba, por el contrario, la Compañía Pan Americano de Protección, S.A. DE C.V., contratada por la hoy demandada, de manera permanente y constante pasaba a la tienda por el dinero equivalente al total de la venta que la actora depositaba en una caja de seguridad de las denominadas caja trampa, lo que traía como consecuencia que, una vez depositado dicho dinero al final del día imposibilitaba definitivamente cualquier contacto con el dinero o disposición del mismo, pues a esas caja de seguridad solo tiene acceso el personal de la empresa de seguridad mencionada.

Lo anterior deja de manifiesto, una vez más, que nadie que sea considerado como comisionista independientemente de la modalidad, sea en consignación o no, se prestaría que su dinero se lo manejara un tercero (empresa demandada), caso contrario sucede en el caso de un trabajador, como lo es el mió, en donde se trabaja con dinero, mercancía y activos ajenos, ya que estos pertenecen al patrón, en este caso la demandada, y permanentemente, ya que no tengo otro trabajo”.

La actora también reclama la devolución de las cantidades que injustamente se les descontaban de sus comisiones, con las cuales se les pagan la nomina de los demás empleados de la tienda, y siendo que ésta no era responsabilidad de la actora.

“Es el caso que, no obstante el desempeño con el que laboré se habían presentando en mí perjuicio innumerables irregularidades por parte del patrón, tal es el caso de salarios no cubiertos en tiempo, sino días con posterioridad a su vencimiento, se descontaban en muchas ocasiones cantidades que formaban parte del salario que si estas fueran impuestos de los denominados Impuesto al Valor Agregado (IVA), otras cantidades por concepto de pagos de facturas, honorarios de contador, pago de fianza”; así como, muchos otros conceptos, de lo cuales nunca se le entrego recibo alguno a la actora.

“Es necesario hacer mención que la demandada (patrón), es la única que puede cargar, modificar, o hacer cualquier movimiento con los artículos de alta en el sistema.

Es por ello que la actora tenía todas las obligaciones inherentes a un empleado, y cuando a la empresa convenía, debía cumplir con todas las indicaciones propias de una subordinación hacia el patrón, sin tener derecho a decir sobre mi trabajo, ni sobre la supuesta forma de administrar el negocio que se me encargo. Jamás tuve independencia en mi actuación, o realice actos esporádicos o accidentales por el contrario mi trabajo era diario, sin descanso y todavía cargando una relación de carácter laboral con empleados que no me correspondían, estando incluso en estado de indefensión ante mi patrón”.

2.5.2. LA EXCEPCIÓN PERENTORIA EN EL ESCRITO DE CONTESTACIÓN DE DEMANDA

La excepción del patrón en donde argumenta al contestar la demanda promovida en su contra fue en lo que respecta a las indemnizaciones y prestaciones, “se niega que a la actora le asista el derecho de reclamar la Indemnización y Prestaciones en virtud de que en ningún momento ha existido relación de trabajo entre la actora y la empresa demandada, y consecuentemente la accionante en ningún momento ha trabajado para la empresa; es decir, que entre la actora y el demandado no existe ni ha existido nunca dependencia económica ni subordinación.

Obviamente en ningún momento la Empresa ha celebrado Contrato de Trabajo con la actora, por lo que se niega en forma total y absoluta la relación de trabajo que dice la demandante que existe o ha existido entre ella y la empresa demandada, en tal situación los conceptos anotado con antelación no pudieron haberse generado a favor de la demandante.

Y en cuanto a los hechos de la demanda, los contestó la empresas demandada que no son ciertos en su totalidad y, de manera específica, en lo que se refiere a que fue contratada la actora con un salario mensual promedio por comisión; así como, que se le haya contratado para laborar como comisionista supuestamente de tipo mercantil en una de las tiendas de la empresa, reiterándose que no son ciertos dichos hechos, ya que, en ningún momento ha existido relación de trabajo entre la empresa y la ahora actora, sino lo cierto es que la relación que la unió con la moral demandada fue del tipo mercantil habiendo celebrado un contrato de comisión mercantil.

Por otra parte tampoco son ciertas las actividades que dice realizaba dentro de las tiendas que en su momento le fueron asignadas.

También resulta falsa la aseveración que hace en el sentido de que la forma en que debió administrar, propias de un comisionista, pues no es cierto que se la haya obligado a comprar los productos que señala la empresa

demandada, ni tampoco que se le haya señalado los proveedores con los que debería tratar, ni que se le haya indicado el número de trabajadores, la cantidad que por concepto de salario se les debía de pagar a los mismos, no es cierto se le indicaba el contador que llevaría las cuentas de la tienda, el horario, fecha de cobro, fechas de pago, sistema de computo, reglas y procedimientos de trabajo.

Ni que se le haya entregado lista de actividades que debería realizar la ahora demandante y, los demás trabajadores, ni las indicaciones de abrir y cerrar diariamente, realizar inventarios, mantener limpia la tienda, hacer el corte de caja, revisión para el inicio de actividades y en general el manejo de la tienda, reiterándose que no es cierto que se le haya impuesto tales indicaciones, e inclusive negándose que se le hayan ordenado, resultando temeraria la afirmación que señala en una apreciación subjetiva que exista una total y absoluta subordinación hacia mi Empresa lo cual resulta totalmente falso.

Así mismo, se niega la diversa apreciación personal que hace en el sentido de que no se le puede considerar como un comerciante independiente ni accidental, porque según afirma, considera que la alta ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público fue única y exclusivamente de que se le pagará las comisiones y para hacerle los descuentos de sus ingresos fiscales.

Siendo necesario señalar que lo cierto en que dicha persona jamás ha prestado servicio alguno para mi empresa en la tienda que menciona en su demanda, lo cierto es que la actora celebró un contrato con mi empresa, de comisión mercantil, respecto de una tienda, y que su actividad es de comisionista legalmente establecido, que cuenta con personal propio, y que tiene capacidad económica para responder de cualquier obligación de carácter civil, mercantil, penal, fiscal, de cualquier índole.

Que la comitente, ahora demandada estuvo de acuerdo en que el comisionista venda y promocioe los productos que la comitente vende y distribuye, que la mercancía sería entregada en el domicilio del comisionista a

consignación para su venta (cláusula primera); sin embargo, lo más importante de dicho pacto Mercantil, lo establece la cláusula Segunda en su segundo párrafo, en la cual se establece la libertad que tienen el comisionista para contratar con otros comitentes y tener otras representaciones, dedicarse por su exclusiva cuenta al comercio de sus productos y, lógicamente con la limitación de no hacer competencia desleal; es decir, vender los mismo productos que comercializa para mi Representada.

Los productos entregados al comisionista son a consignación y sobre su venta diaria, semanal, mensual recibiría una comisión, previa la revisión de ventas diarias, semanales o mensuales, en relación con el inventario físico que debe realizarse; la comitente se obliga a entregar al comisionista anticipos periódicos a cuenta de comisiones; el cálculo de las comisiones dada la diversidad de artículos consignados se haría sobre la base establecida en el anexo 1 del citado contrato de comisión mercantil.

De ahí que resulten falsas las afirmaciones de la ahora actora, de que las actividades que desempeñaba en el Local mencionada anteriormente sean inherentes a un trabajador y no un comisionista mercantil, ya que la verdad es lo que hemos señalado con anterioridad y como en su oportunidad se demostrará que la ahora actora, es un comerciante legalmente establecido, con bienes y personal propio, que celebró con la demandada un contrato de comisión mercantil como pudo haber celebrado el mismo tipo de contrato con otras empresas para vender productos o artículos de abarrotes o relacionados con éste giro, puesto que el mismo contrato celebrado en su cláusula segunda, le da la libertad para tener cuantas representaciones desee y celebrar contratos con otros comitentes, hechos que de ninguna manera le dan la calidad de trabajador de mi representada.

Por lo que respecta al manejo de las ventas diarias de la tienda, se contesta que de ninguna manera tiene la consecuencia que le pretende otorgar la ahora actora, pues precisamente por acuerdo contenido y derivado del contrato de comisión mercantil, de común acuerdo se pactó la forma de realizar a través del Servicio Panamericano de Protección, S.A. de C.V., para recoger

el producto de las ventas y en su caso hacer los depósitos bancarios respectivos, constituyendo mas que un hecho una apreciación personal de la actora en cuanto a los señalamiento que hace de que se debe entender por trabajador, patrón o comisionista independiente, lo cual se niega para todos los efectos legales.

No es cierto el hecho de la demanda, ya que la ahora actora, en su carácter de comisionista mercantil de la tienda, se administraba en forma independiente, siendo necesario señalar que su función como comisionista, según se desprende del contrato respectivo la podía realizar en forma personal, o por conducto de personal que ella misma contratará, además de que entre la ahora actora y la moral demandada, no existe ni ha existido relación de trabajo.

Es cierto en parte el correlativo que se contesta, pues en efecto en forma mensual se le cubrían sus comisiones que generaba como comisionista mercantil, resultando de igual manera falso lo señalado por la ahora demandante en el sentido de que no era su responsabilidad pagar la nomina de los empleados que ella en forma personal y directa había contratado para que prestarán sus servicios a su beneficio.

Por otra parte es cierto que se le daban anticipos a cuenta de comisiones mercantiles que devengaba para cubrir los salarios de sus empleado, negándose en consecuencia la procedencia del reclamo que hace consistir en la devolución de las cantidades que se le descontaban por concepto de anticipo de comisiones, porque no se trataba de una relación de trabajo, sino de una relación de tipo mercantil.

No es cierto el hecho cuarto de la demanda, reiterándose de que no existe ni ha existido relación de trabajo entre mi empresa y la ahora actora, sino que la relación es de tipo mercantil y consecuentemente la ahora actora, independiente era que administraba en forma libre la negociación donde ejercía el comercio, inclusive como se desprende de los hechos de la demanda tenía empleados los cuales contrato en forma directa, por lo que en todo caso se

ignora si los servicios que dice prestó fueron en la forma y termino que indica, pero se insiste que en todo caso la relación que la unió con mi representada es de tipo mercantil y no laboral.

Por lo que se refiere a la afirmación que hace en el sentido de que se habían venido presentando en su perjuicio innumerables irregularidades, tales como el caso de salarios no cubiertos en tiempo o descuentos por impuesto al valor agregado, pago de facturas, honorarios de contador, pago de fianza y otros conceptos, no son ciertos, insistiéndose que no puede haber retraso de salarios, en virtud de que el salario es una condición que se deriva de una relación de trabajo, reiterando que la ahora actora era una comisionista mercantil, la cual no ejecutaba el trabajo en forma personal, sino que como comisionista mercantil actuaba como comerciante independiente, contratando sus propios trabajadores, quienes realizaban el trabajo y labores propias de la negociación en que desarrollaba su actividad comercial, resultando increíble que si la actora se consideraba trabajadora y no comisionista mercantil, porque permitía los descuentos a que hace alusión, lo cual hace presumir que estaba consciente de su condición de comisionista mercantil, por los pagos que realizaba a las autoridades fiscales, al contador que le llevaba la contabilidad, el pago de sus facturas, y demás gastos que realiza un comerciante independiente, e inclusive en forma directa y personal se registró como contribuyente ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Finalmente deseo llamar la atención de esa autoridad en el sentido de que los hechos narrados por la actora se desprenden que reconoce la existencia de una relación mercantil para con la demandada, que según ella a través del tiempo quedó desvirtuada, ya que según esto recibía ordenes de la empresa y dependía económicamente de ella, se reitera que esto es falso y en todo caso les corresponde a la accionante el justificar la simulación que dicen existió al celebrar los contratos de comisión mercantil y que estos hayan quedado desvirtuados en los términos que mencionan; existe la confesión expresa de la existencia de la relación mercantil y no laboral por lo que ello releva de la obligación de probar a mi representada.

Oponiendo la empresa demanda la excepción de inexistencia de relación de trabajo, consistente en el hecho que entre la actora y la empresa demandada, no existe y ni ha existido relación laboral en los términos que establece el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, no existe ni ha existido nunca dependencia económica ni subordinación alguna entre el demandante y la empresa, obviamente en ningún momento la empresa ha celebrado contrato de trabajo con el actor, por lo que se niega en forma total y absoluta la relación de trabajo que dice la demandante que existe o ha existido entre ella y la empresa demandada.

Oponiendo también como consecuencia de la excepción anterior la falta de acción y de derecho, la cual se funda en la falta de legitimación activa de la parte actora y falta de legitimación pasiva de la parte demandada, tomando en consideración que no existe ni ha existido relación de trabajo entre la demandante y la moral demandada, en tal virtud resulta improcedente la acción que ejercita y consecuentemente improcedentes las indemnizaciones y prestaciones que reclama.

**CONCLUSIONES
Y
RECOMENDACIONES**

CONCLUSIONES

Del análisis de los distintos ordenamientos legales vistos en este trabajo, puedo concluir que en la Teoría del Derecho y sobretodo en las tesis jurisprudenciales citadas en este trabajo, nuestro más alto tribunal de justicia a resuelto en parte el planteamiento del problema de este trabajo; señalando los elementos de existencia y de validez de los contratos de comisión mercantil y del contrato de trabajo, e incluso señala los indicios de la subordinación; sin embargo, aun persiste la confusión y la duda en la vida jurídica, ya que actualmente se han incrementado estos problemas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y surge la duda al respecto de que si están en presencia de un contrato de comisión mercantil o de un contrato de trabajo.

RECOMENDACIONES

Recomiendo que la definición de la relación de trabajo prevista en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, sea adicionada para que en la practica profesional y en la vida jurídica de dicha norma no sigan existiendo conflictos individuales sobre la interpretación o definición de lo que es una relación de trabajo en los contratos de comisión mercantil, quedando de la siguiente manera:

ARTÍCULO 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. Pero cuando la relación de las partes tenga su origen en un contrato de comisión mercantil, se considerará trabajador cuando exista uno o varios indicios de subordinación y el trabajador se desarrolle de una manera permanente.

La subordinación reviste gran importancia para resolver el problema, ya que el juzgador al emplear las técnicas de indicios que acrediten la subordinación es la nota distintiva de que estamos en presencia de una relación de trabajo aunada a las otras características.

Sostengo lo anterior, ya que trato de definir dentro de los actos de comercio, cuando nos encontramos en presencia de una relación de trabajo, ya que en este mundo moderno con tendencia a la globalización y al comercio, debemos encontrar el punto sutil para saber cuando estamos en presencia de un contrato de trabajo, teniendo como origen una relación de comisión mercantil; y así contrarrestar las estrategias comerciales donde disfrazan una relación laboral en un contrato de comisión mercantil y así mismo evitar cumplir con la Ley Federal de Trabajo y con ello proteger al trabajador económicamente débil.

Si bien es cierto, los requisitos para que exista una relación de trabajo son dentro del contrato de comisión mercantil, la dependencia económica que exista entre la empresa y el trabajador y, de la permanencia en la empresa, sin poder ocuparse en otras actividades, y así como los indicios que acrediten la subordinación, son las razones por las cuales le adicione a la definición de trabajo lo descrito en el párrafo anterior, ya que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que cuando existen demostradas esas características de dependencia y permanencia y de los indicios de subordinación, estamos frente a un contrato de trabajo, aunque de su literalidad se desprenda que es un contrato de comisión mercantil, elementos que la doctrina ha precisado de manera indubitable para que el juzgador, a la luz de las pruebas existentes en el juicio laboral, pueda resolverse si estamos en presencia o no de una relación de trabajo, ya que entre ambos contratos (contrato de trabajo y contrato de comisión mercantil) no hay una absoluta semejanza ya que tienen notas que concurren en uno y en otro, y en ambos existe la prestación de un servicio o la realización de un trabajo que debe ser remunerado.

FUENTES DE INFORMACIÓN

DERECHO DEL TRABAJO

SANTOS Azuela, Héctor

Mc Graw Hill

México, D.F.

CÓDIGO DE COMERCIO Y LEYES COMPLEMENTARIAS

EDITORIAL Porrúa

México, D.F.

CLIMENT Beltrán, Juan B.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Esfinge

SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

NOVENA ÉPOCA

CONTRATOS MERCANTILES

DÍAZ Bravo, Arturo

SEXTA EDICIÓN

EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO

DE LA CUEVA, Mario

Editorial Porrúa

LOS REGIMENES LABORALES ESPECIALES

REYNOSO CASTILLO, Carlos

TÓPICOS LABORALES

DÁVALOS, José

Editorial Porrúa

**BUFETE JURIDICO ENERO 2005
DISCO 2 JURISPRUDENCIAS SCJN
Suprema Corte de Justicia de la
Nación.**

**BUFETE JURIDICO ENERO 2005
DISCO 1 LEGISLACIÓN FEDERAL
Y ESTATAL.
Código Civil del Estado de Baja
California.
Código de Comercio.
Ley Federal del Trabajo.**

**CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO I
Gomes, Gottschalk y Bermudez.
Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor.**

<http://scjn.gob.mx/>

<http://www.juridicas.unam.mx/>

ÍNDICE

Introducción	1
CAPÍTULO I – ANTECEDENTES	
Antecedentes	8
Marco Teórico	10
Conceptos	11
El Contrato de Comisión Mercantil	11
El Contrato de Trabajo	12
Diferencias entre ambos Contratos	15
Legislación Actual Tesis de Jurisprudencia y Tesis Aisladas	19
CAPÍTULO II - ANÁLISIS	
Exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970	32
Estructura General del Proyecto	32
Principios y Conceptos Generales	32
Relación y Contrato de Trabajo	32
Agentes de Comercio y otros semejantes	34
(Trabajos Especiales)	
Características del Contrato de Trabajo	36
Los elementos del Contrato de Trabajo	38
El Acto de Comercio	40
El conflicto entre el acto comercial y la relación laboral	42
La acción ejercitada por el actor en una demanda	42
La excepción perentoria en el escrito de contestación de Demanda	45
Conclusiones y recomendaciones	52
Fuentes de información	54