

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CRIMINOLOGÍA

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



LAS RELACIONES DE TRABAJO DE NATURALEZA NO LABORAL

ASESOR

DR. ISMAEL RODRÍGUEZ CAMPOS

TESIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRÍA EN CIENCIAS CON ESPECIALIDAD
EN DERECHO DEL TRABAJO PRESENTA

LIC. KARINA ISABEL PEÑA SALINAS

JULIO 2006

LAS RELACIONES DE TRABAJO DE
NATURALEZA NO LABORAL

ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN	1
--------------------	---

CAPÍTULO I ANTECEDENTES

A. De los contratos no laborales	
1. Contrato de Comisión Mercantil	7
2. Contrato de Obra a Precio Alzado	8
3. Contrato de Prestación de Servicios Profesionales	8
B. Del Contrato de Trabajo	11

CAPÍTULO II CONCEPTOS BÁSICOS

A. Concepto de relación	16
B. Concepto de contrato	17
C. Concepto de Contrato de Comisión Mercantil	19
D. Concepto de Contrato de Obra a Precio Alzado	20
E. Concepto de Contrato de Prestación de Servicios Profesionales	21
F. Concepto de Contrato de Trabajo	22

CAPÍTULO III MARCO LEGAL

A. Del Contrato de Comisión Mercantil	24
B. Del Contrato de Obra a Precio Alzado	33
C. Del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales	39
D. Del Contrato de Trabajo	44

CAPÍTULO IV EL TRABAJO Y SU FILOSOFÍA

A. Contenido del término trabajo	50
B. El trabajo en la Biblia	55
C. La Holganza	56
D. El trabajo como factor de estabilidad emocional	59

CAPÍTULO V CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS NO LABORALES

A. Del Contrato de Comisión Mercantil

1. Elementos de existencia	
a. Consentimiento	63
b. Objeto	66
2. Elementos de validez	
a. Capacidad	67
b. Forma	67
c. Licitud en el objeto del contrato	68
d. Ausencia de vicios	68
3. Obligaciones de las partes	68
4. Causas de terminación del contrato	75

B. Del Contrato de Obra a Precio Alzado

1. Elementos de existencia	
a. Consentimiento	77
b. Objeto	77
2. Elementos de validez	
a. Capacidad	79
b. Forma	79
3. Obligaciones de las partes	80

4. Causas de terminación del contrato	82
---	----

C. Del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales

1. Elementos de existencia	
a. Consentimiento	83
b. Objeto	83
2. Elementos de validez	
a. Capacidad	84
b. Forma	84
c. Licitud en el objeto del contrato	84
d. Ausencia de vicios	85
3. Obligaciones de las partes	85
4. Causas de terminación del contrato	90

CAPÍTULO VI CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

A. Elementos de existencia

1. Consentimiento	93
2. Objeto	94
3. Servicios Personales	94
4. Subordinación	81

B. Elementos de validez

a. Capacidad	96
b. Forma	98
c. Licitud en el objeto del contrato	99
d. Ausencia de vicios	99

C. Obligaciones de las partes

.....	100
-------	-----

D. Causas de terminación del contrato.

..... 107

CAPÍTULO VII
DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO
Y LOS CONTRATOS NO LABORALES

A. Contrato de Trabajo y Contrato de Comisión Mercantil 112

B. Contrato de Trabajo y el Contrato de Obra a Precio Alzado 123

C. Contrato de Trabajo y el Contrato de Prestación de Servicios
Profesionales 127

CONCLUSIÓN 143

BIBLIOGRAFÍA 144

INTRODUCCIÓN

Génesis y motivo

El Derecho del Trabajo es una rama jurídica que nos presenta innumerables situaciones dignas de hacer un estudio serio por las problemáticas de que se ocupa. Sin embargo, tomamos la decisión de limitar nuestra investigación a los contratos de trabajo. Las razones para hacerlo fue la necesidad de plasmar en un documento las diferencias que presenta el contrato de trabajo en relación con otros contratos mercantiles y civiles, nos referimos a los contratos de comisión mercantil, de obra a precio alzado y de prestación de servicios profesionales, ante el número frecuente de casos en los que se celebran alguno de esos contratos mercantiles o civiles para disfrazar verdaderos contratos de trabajo; y por otra parte, ante los abusos de la materia laboral para hacer reclamaciones injustificadas toda vez que no existe una relación regulada por el derecho del trabajo, sino por el derecho mercantil o el civil. Asimismo, nos impulsa la complejidad que envuelve el tema elegido, porque aunque aparentemente puede pensarse que las características especiales de cada uno de ellos son fáciles de apreciar, dicha afirmación es errónea, y por lo tanto, buscaremos desvirtuarla. La práctica ha demostrado que las fronteras o límites entre el contrato individual del trabajo y los contratos antes referidos son tan tenues que resulta sencillo pasar de una relación de naturaleza mercantil o civil a una laboral, lo cual tiene repercusiones jurídicas importantes, simplemente al declararse que independientemente de la denominación del contrato, éste es de naturaleza laboral, implicará que la obligación del que antes fue considerado comitente, dueño de la obra o cliente, ahora reconocidos como patronos, consistente en cubrir la retribución pactada por el servicio recibido, se extenderá y por lo tanto, además de cumplir con la referida obligación, deberán afiliar al trabajador al IMSS y hacer las aportaciones correspondientes al INFONAVIT y a la AFORE elegida, pagarle aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, utilidades, séptimos

días y las demás prestaciones legales que se derivan de un contrato de trabajo.

Objetivos

La intención de elaborar esta tesis es ofrecer a todos aquellos que tengan oportunidad de leer este documento, la posibilidad de conocer y entender las características y diferencias que existen entre cada uno de los contratos que serán estudiados y que con base en ello puedan realizar una valoración objetiva de casos concretos para determinar si del contrato celebrado se desprende o no una relación regulada por el derecho del trabajo.

Está dirigida no sólo a estudiantes y profesionales del derecho, sino a toda persona que tenga interés en profundizar sus conocimientos respecto de los contratos que regulan el trabajo que presta una persona a otra a cambio de una remuneración.

Limitaciones

Existen muchas obras que dedican apartados completos para hablar sobre el contrato de trabajo, el contrato de comisión mercantil, el contrato de obra a precio alzado o el contrato de prestación de servicios profesionales. Sin embargo, cuando los autores realizan un análisis sobre las diferencias entre los citados contratos se hace en forma muy concreta, y por ende, como no abordan el tema con profundidad nos fue complicado reunir la información necesaria para elaborar esta tesis. Además de ello, también nos fue difícil encontrar bibliografía que se ocupara en forma especial de nuestro tema, porque no se han escrito obras con esa finalidad.

Planteamiento del problema

Como es de todos conocido el ser humano es un ser social por naturaleza. Por lo tanto, diariamente estará en contacto con otros seres humanos y en algunos casos establecerá diferentes vínculos con ellos. Entre las relaciones que pueden surgir están las familiares, las de amistad y las de trabajo. En cuanto a las relaciones de trabajo, el vínculo se constituirá entre la persona que preste el servicio y la persona que lo reciba. En algunos casos el servicio prestado será en forma gratuita, sin ninguna contraprestación ni económica ni de alguna otra índole. En otros casos el servicio prestado forzosamente irá acompañado de una retribución. Aunque en los dos casos existe una prestación de un servicio, tiene especial importancia el segundo supuesto, porque a partir de que las dos personas deciden celebrar un contrato con el objeto establecer la obligación para una de ellas de prestar un servicio específico y para la otra de pagar una remuneración, ese acuerdo de voluntades debe estar ajustado a derecho si las partes involucradas tienen interés en que se realicen las consecuencias jurídicas deseadas.

Considerando lo anterior surge la pregunta siguiente:

¿Es posible distinguir perfectamente entre la relación de trabajo y las relaciones surgidas de los contratos de comisión mercantil, de obra a precio alzado y de prestación de servicios profesionales?

Hipótesis

Sí es posible distinguir perfectamente cuando una relación surge de un contrato de trabajo, de un contrato de comisión mercantil, de un contrato de obra a precio alzado o de un contrato de prestación de servicios profesionales, pero ha significado un problema lograr distinguir entre cada uno de esos contratos laborales, mercantiles y civiles.

Bibliografía

Para la elaboración de esta tesis tratamos de agotar todas las fuentes de información que estuvieron a nuestro alcance, por ello la bibliografía es extensa. Se incluyeron obras doctrinarias y textos legislativos. Cada una de ellas fueron de gran importancia porque nos dieron los argumentos que sirvieron como base de nuestra tesis, sin embargo, por tratarse de un estudio jurídico, resultaron esenciales la Ley Federal del Trabajo, el Código de Comercio y el Código Civil del Estado.

Dentro del desarrollo de los capítulos incluimos algunas citas extraídas de las diversas obras y por ello, agregamos en el pie de página los datos correspondientes para dar el crédito que merecen cada uno de los autores.

Visión panorámica del estudio

El estudio comprenderá los antecedentes, marco legal, conceptos generales, características y diferencias entre el contrato de trabajo y los contratos de comisión mercantil, de obra a precio alzado y de prestación de servicios profesionales.

Importancia

El público al que va dirigido esta obra es diverso. Por lo tanto resulta de suma importancia no sólo para los estudiantes y profesionales del derecho, sino también para toda persona que trabaje para otra o que reciba el trabajo de otros. A todos ellos les será útil porque se dan a conocer las particularidades de un contrato laboral, conocimientos que les permitirán llegar a distinguir en que casos estamos en presencia de un contrato de trabajo y cuando no. De tal manera, que si son abogados esa información la podrán aplicar en su práctica diaria cuando tengan conocimiento de alguna de las numerosas demandas laborales que

se presentan, en las que se ejercen diversas acciones que se desprenden de un supuesto contrato de trabajo que en realidad no existe; o cuando conozcan de casos en los que valiéndose de contratos civiles o mercantiles se pretenden disfrazar verdaderos contratos de trabajo, ya que al percatarse de esa situación podrán presentar demandas solicitando que se reconozcan los efectos laborales del contrato celebrado. En cuanto a las personas que trabajan para otra no cabe duda que con la información proporcionada con esta tesis estarán en posibilidad de determinar si deben ejercer alguna acción derivada de su carácter de trabajadores, situación que les había sido ocultada valiéndose de contratos de naturaleza distinta a la laboral y finalmente servirá a todas aquellas personas que reciben el trabajo de otros para que confirmen su carácter de comitentes, dueños de obras o patrones.

Métodos

Se utilizó el método exegético para llevar a cabo la interpretación de las leyes existentes a través del análisis de su contenido. También recurrimos al método histórico para conocer los antecedentes legales de los contratos estudiados. Asimismo, acudimos al método comparativo consistente en la comparación de los distintos contratos que implican una relación laboral.

Las técnicas utilizadas fueron básicamente la consulta de bibliografía y la investigación de documentos.

Agradecimientos

Gracias, papá, (q.e.p.d.) por haberme inculcado la importancia de la superación académica y profesional y a ti mamá por tu apoyo incondicional en todo momento, ambos han sido mi aliciente para terminar mis proyectos. Agradezco muy especialmente al Dr. Ismael Rodríguez Campos por guiarme en

el desarrollo de esta tesis y por haberme facilitado parte de la bibliografía utilizada. Asimismo, a cada uno de los maestros que con sus cátedras lograron transmitirme valiosos conocimientos que ellos han adquirido en sus exitosas vidas profesionales y que a mí me han servido en mi práctica jurídica.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

A. DE LOS CONTRATOS NO LABORALES

1. Contrato de Comisión Mercantil

Históricamente, encontramos los orígenes del contrato de comisión mercantil en la época de los egipcios, quienes decidieron dejar la actividad comercial a los extranjeros, para dedicarse a la agricultura. De esa forma, los extranjeros se convirtieron en comerciantes. Su función no se limitó a la venta de productos en un lugar determinado, sino en diversos lugares, lo cual originó una nueva actividad en la que los comerciantes por encargo empezaron a trasladar el exceso de producción de los artesanos a las aldeas más próximas para realizar la venta y al regreso entregaban al artesano los productos de los vecinos.¹

Por lo tanto, puede decirse que la comisión mercantil nace de la relación que existía entre el comerciante que encargaba a otro la compra o venta de mercancía en lugares distintos de los del comitente.²

Una de las características de la comisión en sus orígenes fue que el comisionista era empleado del comitente, lo cual lo convertía en un comerciante viajero.³

Después el comisionista se transformó en un comerciante independiente y adquirió sus características distintivas como persona que se encargaba de realizar operaciones de naturaleza mercantil por cuenta de otras personas.⁴

¹ VASQUEZ del Mercado Oscar. *Contratos Mercantiles*. 8ª. ed. Ed. Porrúa. México. 1998. p. 166.

² ARCE Gargollo Javier. *Contratos Mercantiles Atípicos*. 6ª ed. Ed Porrúa. México. 1999. p. 237.

³ Idem

⁴ Idem

En la actualidad el comisionista ya no es considerado empleado del comitente, la evolución del derecho fue delimitando este contrato para ubicarlo en la materia mercantil dejando de lado los vínculos laborales.

2. Contrato de Obra a Precio Alzado

En el Antiguo Derecho Romano se ubica el antecedente de este contrato, nos referimos a la *locatio conductio*.⁵

La *locatio conductio* era un contrato en el cual intervenían dos personas, una llamada locutor que encargaba una obra determinada e incluso respondía de los vicios que presentara el material entregado y por otra parte el conductor quien era el que se encargaría de ejecutar la obra. Por la ejecución de la obra el locutor quedaba obligado a pagar la cantidad pactada al conductor.⁶

3. Contrato de Prestación de Servicios Profesionales

El Contrato de Prestación de Servicios Profesionales que hoy conocemos, al igual que el contrato de obra a precio alzado, encuentra sus orígenes en el Derecho Romano. Se le consideró una especie de contrato de arrendamiento llamado *locatio operarum*.⁷

La *locatio operarum* existía cuando una persona conocida como locutor, en lugar de procurar que otra persona llamada conductor disfrutara de una cosa por la cual le debía la *merces*⁸, le prestaba servicios determinados.⁹

⁵ GUTIERREZ González Ana Rosa y Otros. *Tratamiento y Análisis Jurídico de los Contratos Civiles en México*. Ed. Taxxx. México. 2002. p. 228.

⁶ Idem.

⁷ PÉREZ Fernández del Castillo Bernardo. *Contratos Civiles*. 6ª ed. Ed. Porrúa. México. 1999. p. 267.

⁸ La palabra *merces* en derecho romano hace alusión a la remuneración económica que se pagaba en el contrato de arrendamiento a cambio del goce o disfrute de una cosa o por ejecutar cierto trabajo.

Por lo tanto, en ese contrato intervenían dos partes, el locutor y el conductor. El objeto del contrato era la prestación de un servicio por parte del locutor, con lo cual liquidaba su deuda con el conductor. Sin embargo, algunos servicios no pudieron ser objeto de arrendamiento por ser difícil de valorarse en dinero. Como ejemplo, las *operae liberales* o servicios que prestan las personas que ejercen profesiones liberales, como los gramáticos, médicos, abogados y otros. De esa forma, surge la prestación de servicios profesionales que se distinguía del arrendamiento tradicional porque se pagaría una remuneración llamada *honorarium*.¹⁰

Por las razones antes expuestas la prestación de servicios profesionales fue conocida como *operae liberales*.

Con el transcurso de los años, las profesiones tuvieron un gran auge. Durante el siglo XIX y principios del siglo XX las profesiones liberales como la medicina, la abogacía y la arquitectura causaron gran impacto. Sus servicios eran indispensables para el desarrollo de la ciencia, la técnica moderna y el maquinismo. Fue entonces que los profesionistas conscientes de su función trascendental en la sociedad demandaron un lugar aparte para ellos. Así observamos como su trabajo llegó a ser bien remunerado y como no existía ningún vínculo de dependencia con persona física o moral alguna, sino que tenían libre disposición de su tiempo y de sus servicios para prestarlos a quien o a quienes les resultara más conveniente, surgió la necesidad de hacer una distinción especial para la prestación de sus servicios.¹¹

En México la prestación de servicios profesionales pasó por varias etapas. Primero fue considerada como un contrato de arrendamiento. Posteriormente, en el Código Civil de 1870 se consideró como una especie de mandato. Los

⁹ PETIT Eugene. *Tratado Elemental de Derecho Romano*. 13ª ed. Ed. Porrúa. México. 1999. p. 404.

¹⁰ Idem.

¹¹ DE LA CUEVA Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. 9 ed. Ed. Porrúa. México. 1969. p. 532

argumentos en que se apoyó tal decisión se basaron en que no era apropiado equiparar la actividad de los hombres con los servicios que se podían obtener mediante el trabajo de los animales y de las cosas.¹² En vista de ello, la reglamentación de la prestación de servicios en general ya no se ubicó dentro del arrendamiento de bienes, sino después del mandato. Aunque no se dedicaron disposiciones especiales a la prestación de servicios profesionales.¹³

En el Código de 1884 la prestación de servicios profesionales se aparta relativamente del contrato de mandato, surgiendo la regulación respectiva en los artículos 2406 a 2415. Hay que señalar, que aunque el contrato de prestación de servicios ya tenía sus propias normas, se determinó que el contrato de prestación de servicios profesionales era una especie de mandato, y por tanto, las disposiciones de ese contrato se aplicarían supletoriamente.¹⁴

Finalmente en el Código Civil de 1928, se hace la distinción definitiva separando al contrato de prestación de servicios profesionales del contrato de mandato. Cada uno contó con su propia reglamentación y el objeto de cada contrato era diferente. Por una parte, el mandato tiene por objeto siempre actos jurídicos y el mandatario actúa en nombre o por lo menos a cuenta del mandante, en cambio, el profesionista realiza ordinariamente actos materiales y no actúa en nombre del cliente, sino simplemente ejerce su profesión, como sucede con un médico que atiende a un paciente o un notario que aconseja a las partes y redacta una escritura.¹⁵

Es así como se regula el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales en nuestro país.

¹² OLAVE Ibarra Sergio. *Obligaciones y Contratos Civiles: Nociones*. 6ª ed. Ed. Banca y Comercio. México. 1997. p. 143.

¹³ SÁNCHEZ Medal Ramón. *De los Contratos Civiles*. 5ª ed. Ed. Porrúa. México. 1980. p. 276

¹⁴ Op. cit. OLAVE Ibarra Sergio. p. 143.

¹⁵ Op. cit. SÁNCHEZ Medal Ramón. p. 277 y 278.

B. DEL CONTRATO DE TRABAJO

El Derecho del Trabajo lo ubicamos como una de las últimas ramas del derecho en aparecer. Por esa razón, en sus inicios las cuestiones derivadas de las relaciones de trabajo fueron resueltas por las instituciones del Derecho Civil.¹⁶

Inicialmente el contrato de trabajo fue considerado, desde la perspectiva civilista, como una especie de contrato de arrendamiento. Se decía que así como era posible que una persona alquilara una casa a otra persona a cambio de la renta respectiva, también era posible que una persona rentara a otra sus servicios a cambio de un salario.¹⁷

Como ejemplo, basta observar la forma en la que el Código Civil de Napoleón, primero en regular los vínculos laborales, consideró en sus artículos 1779 y 1780 al contrato de trabajo como un contrato de arrendamiento de servicios.¹⁸

A continuación el texto íntegro de los artículos antes referidos:¹⁹

“Artículo 1779

Existen tres tipos principales de arrendamiento de obras e industrias:

1º El arrendamiento de trabajadores que se comprometen al servicio de alguien;

2º El de los conductores, tanto por tierra como por agua, que se encargan del transporte de personas o mercancías;

3º El de las personas que trabajan por presupuestos o contratos.”

¹⁶ GUERRERO Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México. 1994. p. 29.

¹⁷ CAVAZOS Flores Baltasar. *El Derecho del Trabajo en la Teoría...y en la Práctica*. Ed. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1972. p. 185.

¹⁸ DE BUEN Lozano Néstor. *La Decadencia del Contrato*. Ed. Textos Universitarios, S.A. México. 1965. p 276.

¹⁹ http://www.napoleon-series.org/research/government/c_code.html#book3. Texto en inglés traducido por la autora.

“Artículo 1780

Los servicios pueden contratarse por cierto tiempo o para una obra determinada”.

Si hacemos una interpretación del artículo 1779 podemos concluir lo siguiente:

1. Que el compromiso por el cual los trabajadores en general prestaban sus servicios a otros fue considerado como un arrendamiento;
2. El contrato de los trabajadores del transporte ya sea terrestre o marítimo también quedaba incluido en los tipos de arrendamiento vigentes en esa época; y
3. La última forma de arrendamiento incluía a los trabajadores que laboraban por contratos determinados o a precio alzado.

En cambio, el artículo 1780 regulaba las relaciones de trabajo estableciendo que las formas de contratación en esa época podían fijarse por obra o tiempo determinado, formas de contratación laboral que aún siguen vigentes.

Baltasar Cavazos Flores refiere que con la evolución del Derecho del Trabajo se elaboraron nuevas teorías sobre la naturaleza del contrato de trabajo. Philipp Lotmar en Alemania sostuvo que era un error equiparar el contrato de trabajo al contrato de arrendamiento, en virtud de que al concluir un contrato de arrendamiento existe la obligación de devolver la cosa objeto del contrato, en cambio en un contrato de trabajo no es posible que el patrón le regrese al trabajador la energía que usó durante la relación de trabajo.²⁰

Ante tales críticas otros autores civilistas trataron de ubicar el contrato de trabajo en otros contratos civiles. Tal es el caso de Carnelutti, quien afirmó que era cierto que el contrato de trabajo no podía asimilarse al contrato de arrendamiento, pero en cambio, podía equipararse a un contrato de compra-venta.

²⁰ Op. cit. 185.

En esa forma Carnelutti pensaba que eliminaba la crítica sobre la devolución de la cosa al concluir un contrato de arrendamiento. No obstante, las críticas a esta postura no tardaron en aparecer. Los laboristas objetaban que no era posible que la energía humana quedara sujeta a un contrato de compra-venta además de que les resultaba indigno que la persona humana podía ser objeto de compra-venta en el mercado.²¹

Después Chatelain y Valverde propusieron una teoría distinta argumentando que el contrato de trabajo encuadra en el contrato de sociedad. Para los referidos tratadistas la sociedad era una obra común de varias personas en la que cada una de ellas aporta algo como su iniciativa, su conocimiento, su talento organizador, su actividad intelectual, en una palabra su industria y su capital; otros en cambio aportan su fuerza, su habilidad profesional, su trabajo su industria. Por lo tanto, en una sociedad encontraremos socios capitalistas y socios industriales y en el contrato de trabajo el patrón será el socio capitalista y los trabajadores los socios industriales.²²

La ideas de Chatelain y Valverde también fueron objeto de críticas. El argumento principal se basó en decir que un contrato de sociedad implica la creación de una persona moral distinta a la de los socios, situación que no ocurre en un contrato de trabajo.²³

Como vemos, aunque se hicieron varios intentos para tratar de ubicar al contrato de trabajo en contratos diversos de naturaleza civil, esos intentos fueron fallidos porque sus características propias que no pasaban desapercibidas terminaban apartándolo de cualquiera de los contratos a los que se trató de asimilar, y consecuentemente, ninguna de las posturas pudo sostenerse válidamente por mucho tiempo.

²¹ Ibid. p. 185-186.

²² Idem.

²³ Ibid. p. 187

Por otra parte, continuando con los datos históricos, Néstor de Buen Lozano señala que las primeras regulaciones del contrato de trabajo se encuentran en las siguientes leyes:²⁴

- Ley del 10 de marzo de 1900 (Bélgica); y
- Ley de 18 de junio de 1901 (Francia).

Cabe señalar, que la regulación contemplada por la ley francesa antes citada, con posterioridad fue incorporada al texto del artículo 27 del Código de Trabajo de ese país. El artículo en comento establecía: *“En materia de arrendamiento de servicios si un patrón, un empleado o un obrero es llamado a cumplir el servicio militar como reservista o territorial..., el contrato de trabajo no será roto por ese hecho”*.²⁵

Baltasar Cavazos Flores refiere que en México el contrato de trabajo fue regulado en forma especial a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931. Agrega que el artículo 17 expresaba: “Contrato individual de trabajo es 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”.²⁶

De acuerdo a lo anterior, un contrato de trabajo implica diversas obligaciones para las partes que lo celebran:

1. Para el trabajador:

- El deber de prestar el servicio para el cual se le contrata;
- El deber de prestar personalmente el servicio, por lo tanto, no es concebible que pueda enviar a una persona para que lo sustituya; y

²⁴ Op. cit. p. 275.

²⁵ Ibid. p. 275-276.

²⁶ Op. cit. p. 187.

- El deber de obediencia hacia el patrón, entendido como la obligación que tendrá el trabajador de realizar el servicio contratado bajo las órdenes e indicaciones que personalmente o a través de terceros pudiera indicar el patrón.

2. Para el patrón:

- El deber de cubrir al trabajador la retribución que se hubiera fijado por el servicio que recibiría el patrón.

La Ley Federal del Trabajo vigente sigue consignando el contrato de trabajo. El objeto del mismo sigue la ideología de la ley anterior al referir que es el medio por el cual trabajador adquiere la obligación de prestar un servicio personal subordinado a cambio del salario que deberá pagarle el patrón.

CAPÍTULO II

CONCEPTOS BÁSICOS

A. CONCEPTO DE RELACIÓN

La Real Academia Española refiere que el término relación se deriva del latín *relatio, relationis*.²⁷ Asimismo, precisa una lista con once diferentes significados de esta palabra. A continuación se mencionan cada uno de ellos:

1. Exposición que se hace de un hecho.
2. Conexión, correspondencia de algo con otra cosa.
3. Conexión, correspondencia, trato, comunicación de alguien con otra persona. U. m. en pl. Relaciones de parentesco, de amistad, amorosas, comerciales.
4. Trato de carácter amoroso. U. m. en pl. Tienen relaciones desde hace tiempo
5. Lista de nombres o elementos de cualquier clase.
6. Informe que generalmente se hace por escrito, y se presenta ante una autoridad.
7. En el poema dramático, trozo largo que dice un personaje, ya para contar o narrar algo, ya con cualquier otro fin.
8. Gram. Conexión o enlace entre dos términos de una misma oración; p. ej., en la frase “amor de madre” hay una relación gramatical cuyos dos términos son las voces amor y madre.
9. Mat. Resultado de comparar dos cantidades expresadas en números.
10. Arg. y Ur. En diversos bailes tradicionales, copla que se dicen los integrantes de las parejas.

²⁷ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Lengua Española*. 22ª ed. T. II. Ed. Espasa Calpe, S. A. España. 2001. p. 1935-1936.

11. Conocidos o amigos influyentes. Sin relaciones no se puede triunfar en esa profesión.

Si consideramos que nuestra investigación tiene por objeto lograr distinguir si una relación es o no de naturaleza laboral, el único de los significados anteriores que en nuestra opinión puede ayudar a resolver esta interrogante es el tercero. La razón de ello es porque menciona que una relación es una conexión que se establece entre personas v.g. relación de parentesco, relación de amistad, relación comerciales, entre otras. Así, lo interesante será distinguir en forma definitiva, cuál de esas múltiples relaciones que pueden surgir entre las personas tienen implicaciones de carácter laboral.

Las principales interrogantes que deberemos formularnos para poder resolver esa duda que son:

¿Qué es un contrato de trabajo y cuáles son sus características?

¿Porqué los contratos de comisión mercantil, de obra a precio alzado y de prestación de servicios profesionales no constituyen una relación laboral?

Las preguntas antes referidas serán resueltas en los capítulos posteriores.

B. CONCEPTO DE CONTRATO

La palabra contrato proviene del latín *contractus*. Para la Real Academia Española la expresión contrato puede tener los significados siguientes: 1. Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas; y 2. Documento que recoge las condiciones de este convenio.²⁸

²⁸ Op. cit. T.I. p. 644.

Partiendo de los significados dados por la Real Academia Española al término contrato, podemos decir, que cuando se utiliza la palabra contrato es porque queremos referirnos al acuerdo celebrado entre partes para adquirir ciertas obligaciones o al documento en el que se hace constar esos acuerdos.

Como ya quedo precisado, la palabra contrato proviene del latín *contractus*. Cabe mencionar, que proviene del verbo *contrahere* que significa reunir, lograr o concertar.²⁹

Mencionan además, que el contrato es un acto de carácter bilateral que implica un acuerdo de voluntades de 2 o más personas y que produce consecuencias jurídicas, debido al reconocimiento que de las mismas hace una norma de derecho.³⁰ Asimismo, señalan que el contrato es una norma jurídica individualizada.

Otra definición de contrato puede ser encontrada en los textos legales. Como ejemplo, podemos citar el artículo 1690 del Código Civil del Estado de Nuevo León el cual señala:

“Los convenios que producen o transfieren las obligaciones y derechos toman el nombre de contratos.”

La definición legal de contrato se enfoca en distinguir al contrato del convenio. Por lo tanto, haciendo una interpretación del precepto podemos inferir que el convenio es el género y el contrato la especie.

Después de señalar algunas definiciones propuestas por estudiosos del derecho y por la legislación podemos decir que un contrato es un acuerdo de voluntades que celebran 2 o más personas y que traerá consecuencias jurídicas al crear derechos u obligaciones, o ambos entre las partes involucradas.

²⁹ INSTITUTO de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. 14ª ed. Ed. Porrúa-UNAM. México. 2000. p. 691.

³⁰ Idem

C. CONCEPTO DE CONTRATO DE COMISIÓN MERCANTIL

Antes de dar un concepto de comisión mercantil es conveniente analizar en forma individual las palabras comisión y mercantil.

Una comisión es un encargo conferido a una persona por otra para que realice una o varias cosas o preste uno o varios servicios.³¹

Por lo tanto, el término comisión hace alusión a una encomienda que se hace a otra persona, ya sea para que realice alguna cosa o que preste un servicio o servicios que requerimos.

En cambio, la palabra mercantil es un adjetivo que se utiliza para referir todo aquello perteneciente o relativo al mercader, a la mercancía o al comercio.³²

Comprendidos los términos de comisión y mercantil ahora si podemos enfocarnos en precisar el concepto de comisión mercantil.

La Real Academia Española propone como concepto de comisión mercantil aquel contrato que tiene por objeto concertar un negocio de carácter mercantil por cuenta ajena, siempre que alguno de los contratantes tenga la condición legal de comerciante.³³

Otra forma de definir el contrato de comisión mercantil es la que proponen Rafael de Pina y Rafael de Pina Vara, quienes señalan que es aquél por el cual una persona a quien llamaremos comisionista se obliga a ejecutar por cuenta de

³¹ DE PINA Rafael y Rafael de Pina Vara. *Diccionario de Derecho*. 33ª ed. Ed. Porrúa. México. 2004. p. 169.

³² Op. cit. REAL Academia Española. T. II. p. 1490.

³³ Ibid. T.I p. 600.

otra persona quien será conocida como comitente los actos de comercio que éste le encarga.³⁴

También podemos decir que la comisión mercantil es el mandato aplicado a actos concretos de comercio por el cual una persona encargará a otra la conclusión de uno o más negocios por su cuenta de naturaleza mercantil.³⁵

Analizando las definiciones anteriores podemos decir que todos los autores coinciden en los siguientes aspectos:

1. Se trata de un acuerdo de voluntades;
2. Recae sobre actos concretos de comercio;
3. Es un contrato bilateral porque impone obligaciones para ambas partes; y
4. La ejecución de los actos de comercio se hace por cuenta de otro.

D. CONCEPTO DE CONTRATO DE OBRA A PRECIO ALZADO

Bernardo Pérez Fernández del Castillo refiere que la obra a precio alzado es un contrato por el cual una persona denominada empresario o contratista, se obliga a realizar y transmitir a otra llamada dueño, una obra con materiales propios y bajo su dirección tomando a su cargo el riesgo de la misma, en tanto este último se obliga a pagar una remuneración.³⁶

Por su parte, Leopoldo Aguilar Carbajal considera que el contrato de obra a precio alzado es un contrato por medio del cual una parte llamada empresario deberá realizar una obra mueble o inmueble, proveyendo los materiales

³⁴ Op. cit. p. 170.

³⁵ Op. cit. ARCE Gargollo Javier. p. 166

³⁶ Op. cit. p. 283

requeridos y asumiendo los riesgos que implique su ejecución recibiendo a cambio una remuneración por parte del dueño de la obra.³⁷

Interpretando las definiciones anteriores podemos inferir lo siguiente:

1. En el contrato de obra a precio alzado intervienen 2 partes: el empresario y el dueño de la obra;
2. El empresario tendrá que realizar una obra para el dueño, y para lograrlo deberá realizar todas las gestiones necesarias como compra de los materiales, contratación de trabajadores y en general asumir cualquier responsabilidad que se derive del desarrollo del proyecto;
3. El dueño tendrá una obligación única que consistirá en cubrir al empresario la retribución que hubieren convenido por la obra realizada.

Una vez analizadas y comprendidas las definiciones anteriores, ahora podemos decir que un contrato de obra a precio alzado es un acuerdo de voluntades que impone para una de las partes la obligación de realizar una obra con materiales propios y asumiendo los riesgos que puedan originarse, y para la otra el deber de pagar la cantidad fijada.

E. CONCEPTO DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

El contrato de prestación de servicios profesionales es aquél por el cual una persona conocida como profesional queda obligado a prestar determinados servicios que requieren de una preparación técnica o artística y a veces incluso un título profesional para poder desempeñarlos, a otra persona que se conoce como

³⁷ TREVIÑO García Ricardo. *Los contratos civiles y sus generalidades*. 6ª ed. Ed. McGrawHill. México. 2002. p. 471.

cliente, quien queda obligado a pagar una retribución que se denomina honorarios.³⁸

Por lo tanto, el concepto de contrato de prestación de servicios implica:

1. Dos sujetos: el profesionista y el cliente;
2. Obligaciones para ambas partes; a. El profesionista deberá prestar uno o varios servicios que requiere preparación técnica o artística; y b. El cliente a cambio del servicio deberá cubrir una retribución que recibe el nombre de honorarios.

F. CONCEPTO DE CONTRATO DE TRABAJO

Existen numerosas definiciones que se han propuesto sobre la palabra contrato de trabajo. Una de ellas refiere que al contrato de trabajo como un acuerdo entre trabajador y patrón mediante el cual el trabajador se compromete a ejecutar determinada actividad o trabajo subordinado, en tanto que el patrón se obliga a pagar un salario en función o a consecuencia del servicio realizado. Asimismo, refiere que el contrato de trabajo es el instrumento donde el patrón y trabajador fijan las condiciones de la prestación del servicio que deberá desempeñar el trabajador.³⁹

En el párrafo anterior encontramos una definición muy amplia de lo que es un contrato de trabajo, o más bien, dos acepciones de la palabra contrato de trabajo.

De la primera definición podemos destacar:

1. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades;
2. Es de carácter bilateral puesto que impone deberes para ambas partes;

³⁸ Op. cit. OLAVE Ibarra, Sergio. p.143.

³⁹ Op. cit. INSTITUTO de Investigaciones Jurídicas. p. 713.

3. La obligación que adquiere el trabajador consistirá en que éste deberá personalmente prestar un servicio de carácter subordinado al patrón; y

4. Obliga al patrón a cubrir un salario en efectivo al trabajador como contraprestación por el servicio que recibe.

En cuanto a la segunda definición nos parece acertado que refiera que por contrato de trabajo también puede entenderse el medio en el cual se estipulan las condiciones que regirán la relación de trabajo entre patrón y trabajador. Consecuentemente, si el contrato de trabajo es formalizado por escrito, el documento resultante adquiere también la denominación de contrato de trabajo.

Hablando del contrato de trabajo como documento, cabe señalar, que es común observar que cuando se celebra un contrato lo primero con lo que inicia el texto del documento es precisando el tipo de contrato, en otras palabras, se expresa el nombre del contrato.

Tratándose de los contratos de trabajo es importante considerar lo que en ese sentido señala el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice:

“...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...”

De la disposición anterior podemos inferir que, en los contrato de trabajo no es relevante la denominación que se le dé al contrato, lo que realmente importa es el fondo, determinar si las obligaciones del contrato son una prestación de un servicio personal subordinado y si hay pago de un salario.

La razón de tal determinación por parte del legislador quizás fue la de prevenir aquellos casos en los que se trate de disfrazar la existencia de un contrato de trabajo argumentando que se trata de un contrato de diversa índole.

CAPÍTULO III

MARCO LEGAL

En este capítulo no sólo nos limitaremos a referir los preceptos legales que regulan cada uno de los contratos que nos ocupan, sino que además de ello, empezaremos a delimitar las semejanzas y diferencias que existen entre el contrato de trabajo y el contrato de comisión mercantil, de obra a precio alzado y de prestación de servicios profesionales.

A. DEL CONTRATO DE COMISIÓN MERCANTIL

El contrato de comisión mercantil es un contrato típico mercantil que encuentra su sustento legal en los artículos 273 al 308 del Código de Comercio.

En dichos artículos podemos encontrar desde el concepto de comisión mercantil, contemplado en el artículo 273, el cual ya fue comentado en el capítulo anterior, hasta las causas de terminación del contrato.

En el artículo 275 se establece que el comisionista tiene libertad para aceptar o no el cargo. Si decide rehusarlo deberá dar aviso al comitente. Por su parte, el artículo 276 señala que la ejecución de un solo acto por parte del comisionista lo obliga a concluir el encargo. En cambio, de acuerdo a lo señalado en el artículo 277 si el comisionista se negó a aceptar su cargo, su única obligación además del deber de informar antes aludido será realizar los actos necesarios para que se conserven los efectos que haya recibido.

Considerando las ideas expuestas en el párrafo anterior podemos decir que algunas de esas obligaciones también se presentan en un contrato de trabajo y otras no. En lo concerniente a la posibilidad de aceptar o rehusar la comisión, el trabajador también tiene ese derecho de elegir si considera conveniente para sus intereses aceptar o no la oferta de trabajo que le hace el patrón. Ahora bien, en cuanto a la obligación que surge para el comisionista consistente en que la realización de un solo acto le impone el deber de tener que concluir el encargo, no sucede lo mismo en el contrato de trabajo. De conformidad con el artículo 40 de la Ley Federal del Trabajo un trabajador no puede ser obligado a prestar sus servicios para un patrón por más de un año y de conformidad con el artículo 32 el incumplimiento de sus obligaciones sólo dará lugar a responsabilidad civil la cual en la práctica nunca se exige. En cuanto al deber del comisionista de avisar al comitente que rehusa su cargo, la ley laboral no impone ninguna obligación similar al trabajador, si a éste se le ofreció un trabajo y no decide aceptarlo no tiene que avisar su decisión al patrón, quizás porque la misma se derivará del no iniciar con la prestación del servicio o no asistir a firmar el contrato.

Puede ser que el comisionista no dé aviso al comitente sobre su decisión de rehusar la comisión, en ese caso el artículo 278 dispone que el comisionista será responsable de los daños que sobrevengan precisamente por no avisar que no acepta la comisión, o cuando aceptada ésta no cumple con sus obligaciones. Como ya quedó precisado anteriormente, el trabajador no tiene obligación de avisar al patrón que no aceptará el trabajo, en consecuencia tampoco habrá ningún tipo de responsabilidad para él por no dar un aviso especial al patrón.

Existe en el artículo 279 una facultad para el comisionista que le permite vender los efectos que reciba cuando el importe de los mismos no sea suficiente para cubrir los gastos por el transporte y recibo de ellos o cuando avisando al comitente que rehusa la comisión, éste no señale un nuevo encargado que los reciba. En las leyes laborales los únicos que pueden vender bienes del patrón son los trabajadores que se dedican precisamente a las ventas de los bienes que les

proporcione el patrón, fuera de ese caso no se contempla ninguna facultad que permita a un trabajador vender los objetos del patrón. Por lo tanto, a pesar de que el patrón pueda adeudar cantidades a los trabajadores, éstos no podrán vender bienes del patrón para obtener el pago de sus créditos, su alternativa legal es exigir el pago presentando una demanda ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El artículo 280 dispone que el comisionista debe desempeñar por sí, el encargo encomendado y no podrá delegar esa obligación a menos de tener la debida autorización para ello. Entonces, la comisión puede ejecutarse por el comisionista o por otra persona. En los contratos de trabajo el único obligado para prestar el servicio es el propio trabajador, por lo tanto, no puede delegar en un tercero dicha obligación.

En el artículo 281 se regulan las comisiones que implican la provisión de fondos. Se menciona que el comisionista no tiene obligación de ejecutarlas mientras el comitente no otorgue los fondos suficientes y también puede suspenderlas si se agotaron los fondos recibidos. En cambio, de acuerdo al 282 cuando el comisionista se compromete a anticipar fondos deberá otorgarlos, quedando exceptuado cuando existe una declaratoria de suspensión de pagos o quiebra del comitente. Haciendo un comparativo con el contrato de trabajo encontramos que el trabajador al igual que el comisionista no tiene responsabilidad por no prestar el servicio contratado porque el patrón no le proporcione los fondos para ello. En cuanto a la obligación que puede pactarse en una comisión mercantil consistente en que el comisionista anticipe fondos para realizar la comisión, en la materia laboral el trabajador no tiene obligación de pagar cantidad alguna para que pueda llevarse a cabo el objeto del contrato porque eso le corresponde únicamente al patrón. Sin embargo, en la práctica es común ver como se pasa por alto lo anterior, si no basta pensar en los trabajadores a los que no se les proporcionan viáticos y por ello se ven forzados a solventar los gastos que se generen al trasladarse a un lugar distinto al de

prestación de servicios para llevar a cabo algún encargo del patrón. Cabe agregar, que esos gastos erogados por el trabajador les serán reembolsados en fecha posterior.

El comisionista podrá actuar en su nombre o a nombre del comitente en la ejecución de los actos encomendados por éste, según se haya establecido en el contrato. Lo anterior está contemplado en el artículo 283. Si el comisionista actúa en nombre propio tendrá acción y obligación con quien contrate, salvo el caso de seguros, de conformidad con el 284. En cambio, en el artículo 285 se establece que el comisionista que actúe en nombre del comitente no adquiere obligaciones propias, sólo actúa como mandatario mercantil. El trabajador al prestar un servicio siempre lo hace en nombre del patrón y nunca en su nombre. Por lo tanto, las acciones de los terceros afectados por ese servicio serán en contra del patrón y no del trabajador. Asimismo, si el trabajador causa algún daño o avería el patrón tendrá el derecho de descontar esos gastos del salario del trabajador.

El artículo 286 refiere que la actuación del comisionista estará limitada por las órdenes del comitente, como es posible que se presenten situaciones que no hubieran sido previstas por las partes, en esos casos el artículo 287 señala que el comisionista antes de actuar deberá consultar al comitente y en caso de no ser posible deberá actuar como si el negocio fuera suyo. Además, de acuerdo con el artículo 288 si por algún accidente imprevisto el comisionista estima que es mejor no ejecutar las órdenes del comitente, en ese caso podrá suspender la comisión comunicando ese hecho al comitente. Trasladando las obligaciones y facultades anteriores del comisionista al plano laboral encontramos que también el trabajador está obligado a prestar el servicio atendiendo las órdenes del patrón, sin embargo, en lo referente a la facultad del comisionista de suspender el trabajo y no cumplir las órdenes del comitente avisándole ese hecho en forma posterior, esa facultad en la comisión mercantil se convierte en una prohibición en los contratos de trabajo al establecer la fracción VII del artículo 135 de la Ley Federal

del Trabajo precisamente que los trabajadores tienen prohibido suspender los trabajos sin autorización del patrón.

El artículo 289 establece que cuando el comisionista actúe fuera de las indicaciones dadas quedará obligado a indemnizar al comitente y éste podrá decidir si quiere ratificar las gestiones o dejarlas a cargo del comisionista. En materia laboral ya mencionamos que los incumplimientos del trabajador sólo dan lugar a responsabilidad civil.

Una obligación de informar es la que contempla el artículo 290, la cual consiste en que el deber del comisionista de informar todas las circunstancias que puedan originar la revocación o modificación del encargo y también debe avisar sobre la ejecución. La ley no impone al trabajador obligaciones específicas de informar al patrón sobre causas que puedan originar la revocación o modificación de la relación de trabajo, ni tampoco respecto de los avances del servicio. En cuanto a la última obligación, cabe mencionar que en los contratos de trabajo puede incluirse, al precisarse las funciones del trabajador la obligación de que éste presente informes o reportes sobre su desempeño en su puesto.

Los actos que implique la comisión deben realizarse actuando de conformidad a lo que establezcan las leyes y reglamentos, por lo tanto, si el comisionista actúa fuera del marco legal será responsable de las consecuencias que se generen. Si el comisionista hubiere actuado apartándose de lo que marca la ley porque así se lo solicitó el comitente, en ese caso ambos tendrán responsabilidad. Lo anterior tiene su fundamento en el artículo 291. En la ley laboral cuando el trabajador actúe fuera de sus obligaciones puede originar, cuando se trata de conductas graves, su rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón. Asimismo, si la conducta en que incurre el trabajador constituye un delito el patrón tiene sus derechos a salvo para ejercitar la acción respectiva.

Frecuentemente los comisionistas por el tipo de comisión que realizan tendrán en su poder numerario, en esos casos si se les extravía serán responsables de esa circunstancia. El comitente responderá cuando el comisionista al hacer la devolución de fondos cumple con las indicaciones referidas por aquél. Así lo establece el artículo 292. En los contratos de trabajo también puede pactarse que el trabajador que maneje fondos por el puesto que desempeña tenga que responder por las cantidades que se le lleguen a extravíar, sin embargo, de acuerdo con lo que establece la fracción I del artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo la cantidad exigible no podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo.

Otra disposición que también se ocupa de la responsabilidad del comisionista, se encuentra en el artículo 293. Para Víctor M. Castrillón y Luna esa disposición refiere que cuando un comisionista que recibe fondos para realizar un encargo, les da distinta inversión, con independencia de la acción criminal a que hubiere lugar y de la indemnización de daños y perjuicios, deberá abonar al comitente el capital y su interés desde el día en que lo recibió.⁴⁰ En el ámbito laboral si un trabajador hace mal uso de cantidades o incluso de las herramientas o instrumentos de trabajo que tiene en su poder por el servicio que desempeña está considerado en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como una falta de probidad y honradez por la cual el patrón puede decidir rescindir la relación de trabajo, con independencia de la acción penal que puede ejercer si dicha falta constituye también un delito.

Otras disposiciones más que se ocupan de la responsabilidad del comisionista son las contempladas por los artículos 294 y 296. El primero establece que el comisionista responde por los objetos que le sean entregados; sin embargo, el referido comisionista podrá ser liberado de responsabilidad si

⁴⁰ CASTRILLÓN Luna Víctor M. Código de Comercio Comentado. 3ª ed. Ed. Porrúa. México. 2004. p. 308.

justifica con certificación expedida por dos corredores o por dos comerciantes que las averías que presentan las mercancías existían desde el momento en que le fueron entregadas las mismas. En cambio, en artículo 295 se ocupa del deber a cargo del comisionista de conservar los objetos que reciba, el cual no cesa salvo caso fortuito, fuerza mayor, transcurso del tiempo o vicio de la cosa. Los trabajadores al igual que los comisionistas también responden por los objetos que les sean entregados. En la fracción VI del artículo 135 de la Ley Federal del Trabajo se establece la obligación de los trabajadores de restituir los materiales que les sobren después de prestar el servicio y de cuidar las herramientas que les proporciona el patrón. Asimismo, en la fracción I del artículo 110 se precisa que las averías, daños o errores que cometa el trabajador dan lugar a que el patrón pueda efectuar descuentos al salario del trabajador para cubrir esos daños o errores, sólo que en esos casos la responsabilidad será hasta por un mes de salario. En cambio, el trabajador no será responsable por el desgaste que origina el uso de las herramientas, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción.

Si la comisión implica el transporte de objetos, el comisionista es quien tiene la obligación de contratar el transporte y adquiere para tal efecto las obligaciones de un cargador, de conformidad con el artículo 296.

A cargo de los comisionistas también puede recaer una obligación relativa al aseguramiento de los efectos que expidan si así se hubiera acordado. Lo anterior se desprende de la interpretación del artículo 297.

El artículo 298 regula la cuenta final que debe entregar el comisionista precisando que debe ser detallada y completa en relación con la ejecución de la comisión. Además señala que el comisionista debe regresar el saldo de lo recibido y si incurre en morosidad respecto de esta obligación se generaran intereses a favor del comitente. En el caso de los trabajadores, éstos también tienen que regresar todos los objetos, dinero, herramientas y útiles que hayan

recibido para la prestación del servicio a menos que los hayan adquirido o que el patrón se los hubiera cedido.

Entre las funciones que pueden encomendarse al comisionista podemos referir la compraventa de bienes. El artículo 299 establece que en ese tipo de comisiones los comisionistas no pueden comprar para sí o para otros esos bienes que tienen que vender, como tampoco pueden vender lo que se les pidió que adquirieran, salvo que exista consentimiento del comitente. Las leyes laborales no establecen ninguna prohibición para que los trabajadores dedicados a las ventas no puedan adquirir para sí mismos los artículos que el patrón les proporciona para vender, en consecuencia, debemos entender que al no estar prohibido es algo permitido.

De conformidad con el artículo 300 el comisionista tiene prohibido alterar las marcas de los productos que compre o venda por cuenta ajena, como también tiene prohibido tener productos iguales de distintos dueños sin la contramarca correspondiente que permita distinguir entre ellos.

Cuando el encargo consiste en venta de bienes, el comisionista debe vender al contado. Si el comisionista decide fiar o vender a plazos sin haber consultado al comitente, éste le podrá exigir el pago de contado, quedando a favor del comisionista cualquier beneficio que puedan representar esas ventas a plazos, como pudiera ser el cobro de intereses, así lo regula el artículo 301. En cambio, si el comisionista que vende a plazos hubiere obtenido la autorización del comitente no tiene que pagar al contado. Sin embargo, ese comisionista debe avisar al comitente los nombres de los compradores a plazo, ya que si no lo hace, esa falta de aviso importará que se tengan las ventas como hechas al contado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 302.

El artículo 303 regula las comisiones consistentes en el cobro de créditos señalando que si no se hace esa cobranza oportunamente o no emplean los

medios legales para ello, el comisionista será responsable de los daños que cause esa omisión o tardanza.

En el artículo 304 se establece que todo comisionista tiene derecho a recibir una retribución por su trabajo a menos que exista un pacto en contrario. Si no existe estipulación se fijará de acuerdo a la costumbre del lugar. En materia laboral no cabe la posibilidad de celebrar un contrato de trabajo en que se pacte que no habrá salario para el trabajador.

El artículo 305 impone al comitente la obligación de pagar en efectivo al comisionista todos los gastos que hubiere hecho, incluyendo además una cantidad igual al interés comercial. Lo anterior no es aplicable a los trabajadores, porque como ya fue precisado en su momento, los trabajadores no tienen ninguna obligación de pagar los gastos que pueda implicar el servicio para el cual fueron contratados, esos gastos corren a cargo del patrón.

Un derecho de preferencia es el que se establece en el artículo 306. Dicho artículo refiere la preferencia a favor del comisionista a ser pagado con los efectos que estén en su poder. En materia laboral también existe una disposición similar en la que se establece una preferencia de pago a favor de los trabajadores. La disposición aludida se encuentra en el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo la cual dispone que los salarios del último año y las indemnizaciones de los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito. La distinción que puede haber entre la preferencia establecida en un contrato de comisión mercantil y la que se establece en los contratos laborales radica en que el comisionista sólo tiene preferencia a ser pagado con los efectos del comitente que estén en su poder, en cambio la preferencia laboral no será sobre los bienes propiedad del patrón que el trabajador tenga en su poder, ya que los trabajadores no están facultados legalmente para retener los bienes del patrón, sino que se extiende a todos los bienes que tenga el patrón.

El artículo 307 señala la posibilidad de que el comitente revoque la comisión conferida al comisionista. En cambio, el 308 regula la rescisión de la comisión por muerte o inhabilitación del comisionista. La ley laboral también contempla la rescisión del contrato precisando que debe ser por alguna falta grave del trabajador. La muerte del trabajador también origina el fin del contrato pero no está calificada como una forma de rescisión sino como una causa de terminación individual de la relación de trabajo.

Ya que la comisión mercantil es considerada un acto de comercio otra disposición importante es la establecida en el artículo 75 de la ley en comento, porque en ese artículo se atribuye su carácter de acto de comercio.

B. DEL CONTRATO DE OBRA A PRECIO ALZADO

La legislación vigente del Estado de Nuevo León establece la normatividad del contrato de obra a precio alzado en los artículos 2509 al 2538.

El artículo 2509 es una disposición genérica al establecer que en el contrato de obra a precio alzado, cuando el empresario dirige la obra y pone los materiales se regirá por todas las normas de ese capítulo.

Después encontramos el artículo 2510, el cual consideramos es uno de los más relevantes al señalar el alcance de la responsabilidad del empresario. En dicho artículo se establece que cuando se celebra un contrato de obra a precio alzado el empresario tendrá que asumir todos los riesgos que conlleve la ejecución de la obra, salvo si hubiere morosidad por parte del dueño para recibirla o cuando se hubiere estipulado otra cosa. Como todo el riesgo recae en el empresario, éste no sólo responde por él, sino también por el trabajo ejecutado por las personas que contrate, ya que así lo establece el artículo 2535 Otra disposición que complementa a las antes referidas es la establecida en el artículo

2527 el cual señala que la responsabilidad del empresario no se agota en el momento en que entregue la obra al propietario, sino que continuará después de la entrega por aquellos defectos que puedan aparecer.

El artículo 2511 precisa que tratándose de una obra en bien inmueble que su pacto por ajuste cerrado deberá formalizarse por escrito en el que se incluya una descripción pormenorizada y de ser necesario el plano, diseño o presupuesto. En cuanto al contrato laboral, de conformidad con los artículos 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo éste tendrá que constar por escrito siempre que no exista contrato colectivo aplicable y en el contenido deberá especificarse el servicio o servicios que deberá prestar el trabajador. Cabe señalar, que a diferencia del contrato de obra en bien inmueble que requiere una descripción pormenorizada de la misma, en el contrato de trabajo si no se hubieren especificado los servicios que prestaría el trabajador, éste quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento, por así establecerlo el artículo 27 de la Ley Federal del Trabajo.

Como el contrato de obra a precio alzado implica la ejecución de una obra puede ser que existan diferencias al momento de que se está llevando a cabo la misma. Obviamente que si existe un plano el conflicto se resuelve tomando en cuenta el referido plano, pero ¿qué pasaría si no hay plano ni presupuesto? El artículo 2512 establece que cuando no hay plano ni presupuesto para la ejecución de la obra y surja algún conflicto entre las partes, éste se resolverá tomando en cuenta la naturaleza de la obra y los dictámenes presentados por peritos.

Algunas veces la obra se realizará con el plano de una persona que no es el empresario. En otros casos el plano que se utilizará es del propio empresario, en ese caso puede surgir un conflicto respecto de si existe o no la obligación de pagar el plano. La respuesta la encontramos en el artículo 2513 el cual señala que cuando la misma persona forma el plano, diseño o presupuesto y ejecuta la obra,

no podrá cobrar además de los honorarios de la obra una cantidad adicional por ese plano, diseño o presupuesto salvo que no se ejecute por culpa del dueño, en cuyo caso si podrá exigir el pago por el plano.

Ya comentamos que la regla general es que cuando el empresario que ejecute la obra hace el plano no tendrá derecho a reclamar honorarios por ese plano. En el artículo 2514 se señala que tampoco tendrán derecho de reclamar honorarios los peritos que hayan aceptado una invitación para participar con sus planos para escoger el mejor para hacer una obra, salvo convenio expreso. El perito ganador podrá exigir el pago de honorarios cuando la obra se ejecute por otra persona, de conformidad con el artículo 2515. Asimismo, el artículo 2516 señala que tendrá derecho a cobrar el perito cuyo plano no aceptado inicialmente, si después se ejecuta una obra conforme a él e incluso cuando se le hayan hecho algunas modificaciones.

También es importante mencionar que de conformidad con los artículos 2517 y 2518 el propietario deberá cubrir el precio acordado o el que fijen los aranceles si no hubo estipulación en la fecha en que se le entregue la obra, salvo convenio en contrario. Y de acuerdo a lo establecido por el artículo 2522 recibido el precio el empresario no tendrá derecho de hacer reclamaciones, salvo pacto en contrario. Además según el artículo 2537 el empresario podrá retener la obra mientras que el propietario no cubra la cantidad adeudada.

En el artículo 2519 se establece que si la obra fue pactada en un precio determinado el empresario no tendrá derecho a pedir un aumento por ningún motivo, ni siquiera cuando se hicieron variaciones en el plano o diseño, a menos que se hubiere estipulado por escrito otra cosa, esto último de conformidad con el artículo 2520. Si el precio ya se pagó y éste fue aceptado tampoco podrá hacerse posteriormente una reclamación a menos que las partes se hayan reservado ese derecho de reclamar, así lo dispone el artículo 2521. En cambio, cuando en un contrato de trabajo se fija que el trabajador percibirá un salario determinado por

cumplir con su jornada de trabajo, si éste se queda a laborar tiempo extra sí tiene el derecho de exigir al patrón que le pague una cantidad adicional por esas horas de trabajo aún y cuando el contrato no refiera nada sobre el pago del tiempo extra, toda vez que es un derecho contemplado por la ley. Asimismo, el hecho de que el trabajador reciba su salario sin que en él se hubiese incluido la cantidad correspondiente al pago del tiempo extraordinario, eso no significa como en la prestación de servicios profesionales que se entiende que estamos conformes con el pago por el sólo hecho de recibirlo y que por lo tanto, ya no sea posible exigir en fecha posterior ese pago no cubierto. En una relación regulada por el derecho del trabajo el trabajador tiene a salvo su acción para reclamar el pago del tiempo extra laborado siempre y cuando presente su demanda dentro del año inmediato siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible. Si el reclamo se hiciera después del plazo antes referido la acción se encontraría prescrita.

Si la obra se pactó en piezas o medidas, puede el empresario exigir que el dueño reciba en partes y que haga el pago proporcional correspondiente, por así estar establecido en el artículo 2523. La parte pagada y recibida se entiende aprobada por el dueño a menos que sólo se hayan hecho anticipos, de acuerdo con el artículo 2524. De acuerdo con el artículo 2525 los dos supuestos antes referidos no tendrán aplicación cuando la utilidad sólo se produzca al recibir la obra completa.

Al principio del párrafo anterior mencionamos que si una obra se pactó en partes el empresario puede exigir el pago proporcional correspondiente. En una relación de trabajo el patrón no puede pagar en partes al trabajador, la obligación de pago del salario debe efectuarse en la fecha pactada. Lo que si se permite es que el patrón pague sólo el salario efectivamente devengado por el trabajador, es decir, si un trabajador que tiene fijado su salario en forma semanal faltó injustificadamente varios días evidentemente su salario se verá disminuido porque sólo se la pagarán los días efectivamente laborados y la parte proporcional del séptimo día.

En el artículo 2526 se establece que la obra no puede ser ejecutada por persona distinta al empresario, salvo que el dueño esté de acuerdo, subsistiendo la responsabilidad del empresario. A diferencia del contrato de obra a precio alzado, en un contrato de trabajo no es posible pactar que el trabajo pueda ser prestado por persona distinta del trabajador contratado, si el patrón permitiera que otra persona preste el servicio encomendado al trabajador, aquél se convertirá en trabajador y tendrá los derechos individuales que eso implica.

Del contenido del artículo 2528 podemos inferir la potestad de que goza el dueño de la obra pactada a un precio fijo de desistirse de la obra iniciada en cualquier momento siempre y cuando indemnice al empresario de los gastos y trabajos e incluso de la utilidad que pudiera haber sacado de la obra. También se permite que en una obra ajustada por piezas o medidas cualquiera de las partes pueda dar por concluido el contrato mediante la correspondiente entrega de las piezas y del pago debido, lo anterior por así contemplarlo el artículo 2529. Una vez que el empresario decida hacer valer alguno de los beneficios antes referidos y además ya hubiere pagado al empresario, podrá contratar otras personas para continuar con la obra, así lo establece el artículo 2530. Un contrato de trabajo de obra a precio alzado terminará cuando se concluye la obra y uno por tiempo determinado al llegarse el plazo pactado. En cambio, en un contrato por tiempo determinado si el patrón decide unilateralmente concluir las relaciones de trabajo sin que exista responsabilidad para los trabajadores deberá pagarles las indemnizaciones y demás pagos que se generan por un despido.

Los artículos 2531 y 2533 se ocupan de regular cuestiones relacionadas con el fallecimiento de las partes. En el 2531 se precisa que si fallece el empresario antes de concluir la obra podrá rescindirse el contrato, quedando subsistente la obligación del dueño de indemnizar a los herederos de aquél por el trabajo y los gastos que se hubieren hecho. Por su parte, el artículo 2533 dispone que la muerte del dueño de la obra no implica la rescisión del contrato y por lo tanto, los herederos son responsables con el empresario. En un contrato de

trabajo no es posible continuar con el contrato al fallecer el trabajador toda vez que como ya lo comentamos antes el servicio es personal. Además, al igual que en el contrato de obra a precio alzado en el que el dueño de la obra debe cubrir a los herederos del empresario las cantidades que le adeudaba a aquél por el trabajo que realizó e incluso por los gastos que hubiere anticipado, en un contrato laboral las obligaciones de pago a cargo del patrón no se extinguen con la muerte del trabajador, éstas subsisten y pueden ser reclamadas por los beneficiarios del trabajador.

El artículo 2532 regula lo conducente a la imposibilidad del empresario de concluir la obra, precisando que de ocurrir esa circunstancia podrá rescindir el contrato y el dueño deberá hacer los pagos generados hasta ese momento. En materia laboral también pueden presentarse algunos casos en que por alguna causa el trabajador se vea imposibilitado para cumplir con el contrato de trabajo, sin embargo, conviene aclarar que esas causas no están contempladas dentro de los supuestos de rescisión, si no que quedan comprendidas en las causas de terminación del contrato v.g. la incapacidad física o mental del trabajador que no le permite seguir trabajando. La única causa que imposibilita al trabajador a continuar prestando el servicio y que si es considerada por la fracción XIV del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo como causal de rescisión es cuando en una sentencia ejecutoriada el trabajador fue condenado a una pena de prisión por la comisión de un delito.

El artículo 2534 limita las acciones de los terceros en contra del dueño de la obra. Refiere que los trabajadores o quienes suministren materiales al empresario sólo podrán ejercitar acción contra el dueño de la obra hasta por la cantidad que alcance el empresario.

Existe un derecho de preferencia a favor del empresario establecido en el artículo 2536 consistente en que tendrá derecho a ser pagado preferentemente con el precio de la obra. El derecho de preferencia de los trabajadores es más

amplio porque no es sobre un bien específico si no sobre todos los bienes del patrón.

Finamente en el artículo 2538 se establece que en la ejecución de la obra el deber de observar las disposiciones municipales o de policía y los daños que puedan causarse a los vecinos son responsabilidad de los empresarios.

C. DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES

La prestación de servicios profesionales está regulada en México en forma especial por los Códigos Civiles.

El Código Civil del Estado de Nuevo León establece las disposiciones que rigen el contrato de prestación de servicios en el título décimo, del artículo 2499 a 2508.

El artículo 2499 se establece que el profesionista y el cliente de común acuerdo decidirán la retribución por los servicios que se prestarán y si el profesionista estuviere sindicalizado para la determinación de la retribución será necesario considerar lo que establece el respectivo contrato colectivo. Así como en el contrato de prestación de servicios debe fijarse la retribución que se pagará al profesionista, de acuerdo con lo establecido en la fracción VII del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo en los contratos individuales de trabajo también debe fijarse el salario que se le pagará al trabajador.

En el artículo 2500 se establece una disposición previsor para resolver conflictos futuros por la omisión de las partes de referir en el contrato la cantidad que se le pagará al profesionista por los servicios prestados. En el referido

artículo se menciona que en esos casos de omisión los honorarios que deberá recibir el profesional se pagarán considerando la costumbre del lugar, importancia del trabajo prestado o del caso o asunto en que se presten, las posibilidades del que recibe el servicio y la reputación del profesional. No será necesario para determinar los honorarios del profesional considerar las reglas anteriores si el servicio prestado está regulado por un arancel, ya que en ese caso éste será la base para fijar el importe de los mismos. Cuando en un contrato de trabajo no se hubiere fijado el salario que percibirá el trabajador, éste último tendrá derecho a recibir por lo menos el salario mínimo general vigente en el área geográfica en que preste sus servicios o el mínimo profesional que le corresponde por el tipo de profesión u oficio que desempeña o el mismo salario que reciben otros trabajadores que desempeñen en el centro de trabajo el mismo trabajo, en igual puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales.

En el artículo 2501 se excluye del derecho de pago a aquéllos supuestos profesionales que sin tener título presten algún servicio reservado por la ley para profesionales titulados, lo anterior independientemente de las responsabilidades penales en que puedan incurrir. En materia laboral con el simple hecho de prestar un servicio el trabajador se gana el derecho a recibir su salario e incluso ese derecho a recibir el salario es irrenunciable. No existe una disposición que releve al patrón de su obligación de pagar el salario del trabajador. Puede suceder que el trabajador hubiera engañado al patrón con certificados falsos con los que acreditó tener conocimientos que en realidad no tiene, sin embargo, ni siquiera en esos casos el patrón puede dejar de cubrir el salario del trabajador, la acción que tiene es la rescisión con la cual dará por concluida la relación de trabajo y no tendrá que pagar una indemnización, pero insistimos del pago de los salarios devengados no queda relevado. Lo que sí puede hacer el patrón es a suspender el pago del salario pero para ello deberá encontrarse en los casos excepcionales marcados en la ley cumpliendo con los requisitos pertinentes.

En la prestación de servicios profesionales puede haber necesidad de erogar una serie de gastos de acuerdo al tipo de negocio en que se presten. Considerando lo anterior el artículo 2502 refiere que en el contrato deben estipularse las reglas sobre el pago de expensas. En una relación laboral como ya comentamos anteriormente todos los gastos deben ser erogados por el patrón, consecuentemente el trabajador no tiene la obligación de anticipar ningún gasto con independencia si se los reembolsarán o no en el futuro.

Las reglas referentes al lugar y fecha de pago están reguladas por el artículo 2503. El referido artículo dispone que el pago se hará en el lugar de residencia de la persona que prestó los servicios ya sea inmediatamente después de que se preste cada servicio, a la conclusión de todos, cuando se separe el profesor o concluido el negocio. De conformidad con los artículos 88, 109 y 108 de la Ley Federal del Trabajo el pago del salario debe hacerse en el lugar en que el trabajador preste sus servicios, en día laborable, durante las horas de la jornada y teniendo como plazos máximos cada semana tratándose de trabajadores que prestan servicios predominantemente físicos o por quincena para el resto de los trabajadores. Como pudimos apreciar en la prestación de servicios los honorarios pueden incluso pagarse hasta que se concluyan los servicios, en cambio en el contrato de trabajo como ya mencionamos no se permite prorrogar el pago del salario más allá de una semana o quincena dependiendo los servicios que presten los trabajadores.

En el artículo 2504 se establece que cuando son varias las personas que le encomiendan un servicio a un profesionista todas ellas serán solidariamente responsables de los honorarios del profesor. De acuerdo a la ley laboral existen varios supuestos en los que existirá responsabilidad solidaria entre dos o más trabajadores v.g. tratándose de una sustitución patronal ya que por los primeros seis meses el patrón sustituto y el sustituido responderán solidariamente de las obligaciones nacidas antes de la fecha de la sustitución.

Si una persona contrata a varias personas para que le presten servicios en un negocio, cada uno de ellos tiene derecho a cobrar individualmente la parte que les corresponde, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2505. Desde la óptica laboral si un patrón contrata varios trabajadores cada uno tiene sus propias prestaciones y la posibilidad de ejercitar en forma individual las acciones que se deriven de su relación individual de trabajo.

De conformidad con el 2506 los profesionistas tienen derecho a recibir los honorarios independientemente del éxito del servicio prestado, salvo convenio en contrario. Por lo tanto, la ley busca que el profesionista que ya prestó un servicio siempre reciba su pago y no permite el condicionamiento del mismo, salvo si de antemano así lo hubieren pactado las propias partes.

El artículo 2507 menciona que los profesionistas que no puede continuar con la prestación de un servicio deben hacer del conocimiento del cliente tal circunstancia y si por la demora del aviso se causa algún daño o perjuicio deberán cubrirlos. En un contrato de trabajo si el trabajador no desea continuar laborando para un patrón tiene la opción de renunciar en cualquier momento. Si el trabajador no puede continuar prestando el trabajo por alguna incapacidad física o mental, con independencia si es o no a consecuencia de un riesgo de trabajo, esa imposibilidad manifiesta del trabajador conlleva la terminación del contrato.

Por último en el 2508 encontramos una disposición que regula el alcance de la responsabilidad del profesionista al referir que únicamente existe con las personas a quienes sirve y siempre y cuando se funde en negligencia, impericia o dolo. Así como los profesionistas sólo están obligados a responder por su actuación ante las personas que los contrataron, los trabajadores harán lo correspondiente con el patrón.

Además del Código Civil, existen otras disposiciones legales que son aplicables a los contratos de prestación de servicios profesionales y que a continuación se enlistan:

1. El artículo 5° de la Constitución; y
2. Ley Reglamentaria del artículo 5° de la Constitucional;

El artículo 5° de la Constitución dice:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, cuales son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo..."

Para la prestación de servicios profesionales es importante el artículo 5° de la Constitución porque dicho contrato civil tiene por finalidad que una persona considerada con una preparación especial en alguna profesión, arte o técnica preste un servicio basado en esa preparación que posee. Entonces la única limitante que tendrán los profesionistas que ofrecen sus servicios a diversos clientes será que los mismos sean lícitos.

Además si se tratará de alguna profesión que requiera de algún título tendremos que ajustarnos a lo que dispongan las leyes respectivas, y por lo tanto, habrá que ver la Ley Reglamentaria del artículo 5° de la Constitución.

D. DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo está regido por el artículo 123 de la Constitución, el cual refiere:

Artículo 123

“...El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo...”

Por lo tanto, los contratos de trabajo de los trabajadores en general deberán ajustarse a lo establecido por el artículo 123 apartado A de la Constitución y a su ley reglamentaria, es decir a la Ley Federal del Trabajo. Cabe agregar, que existen otras disposiciones constitucionales que se ocupan de los contratos de trabajo de los trabajadores de gobierno y por ende, también existen leyes reglamentarias especiales.

En la Ley Federal del Trabajo el contrato de trabajo está regulado especialmente por el título segundo denominado Las Relaciones Individuales de Trabajo. Sin embargo, fuera de ese capítulo también podemos encontrar algunos artículos que se ocupan de los contratos de trabajo.

Entre las principales disposiciones podemos referir el artículo 20, el cual como ya se precisó en el capítulo anterior, define al contrato de trabajo. Refiere que un contrato de trabajo con independencia de la denominación que se le atribuya es aquél por el cual el trabajador se obliga a prestar un trabajo personal subordinado a cambio del salario que le pagará el patrón.

En el artículo 21 de la referida ley se establece:

“Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”.

Entonces, de acuerdo al artículo anterior la existencia de una relación de trabajo crea una presunción a favor del trabajador consistente en que si hay relación laboral se presume que también existe un contrato de trabajo.

La forma de los contratos laborales está regulada por el artículo 24, el cual dice:

“Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.”

Como pudimos observar será necesario elaborar un contrato individual de trabajo por escrito cuando en el centro de trabajo en que se presten los servicios no exista un contrato colectivo de trabajo. Cabe señalar, que de acuerdo al artículo 26 la falta del contrato de trabajo por escrito no será un impedimento para que el trabajador no tenga derechos laborales ya que esa omisión se considera como una falta del patrón.

En el artículo 25 se mencionan las condiciones mínimas que deberán incluirse en los contratos laborales:

“El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas

establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.”

Debemos dejar en claro que esas son las estipulaciones mínimas que el legislador recomienda incluir en los contratos de trabajo, por lo tanto, las partes tienen la libertad de agregar tantas disposiciones como crean convenientes.

En cuanto a la duración del contrato debemos aclarar que de acuerdo a lo establecido en los artículos 35, 36 y 37 debe pactarse generalmente por tiempo indeterminado y sólo excepcionalmente por tiempo u obra determinada por así exigirlo la naturaleza del servicio a prestar. Además, si las partes olvidaron referir en el contrato cual sería la duración del mismo se entenderá que es por tiempo indeterminado. Asimismo, es importante considerar que la ley en el artículo 39 refiere que si vencido el término fijado en el contrato subsiste la materia del trabajo, éste se entenderá prorrogado por todo el tiempo que duré esa situación.

Anteriormente referimos que en el contrato de trabajo debe pactarse entre otras cosas el servicio que prestará el trabajador, sin embargo, puede ser que éste no hubiere quedado precisado. En ese caso de acuerdo con el artículo 27 el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento. Cabe precisar, que tratándose de menores de edad además de las anteriores limitantes para determinar el servicio a cargo del trabajador debemos considerar lo que establece el artículo 175, el cual dice:

“Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:
I. De dieciséis años, en:
a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.
b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

- c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.*
 - d) Trabajos subterráneos o submarinos.*
 - e) Labores peligrosas o insalubres.*
 - f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.*
 - g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.*
 - h) Los demás que determinen las leyes.*
- II. De dieciocho años, en:
Trabajos nocturnos industriales.”*

Entonces, está prohibido que se contrate a un menor de dieciséis años para realizar trabajos superiores a sus fuerzas, subterráneos, ambulantes, labores peligrosas o insalubres, entre otros.

El artículo 28 se ocupa de los requisitos que deben contener los contratos de trabajo de los trabajadores enviados a laborar a otro país. Refiere que deben incluirse las cláusulas generales de los contratos contempladas en el artículo 25, las cuales ya fueron comentadas, pero señala que además deben incluirse otras vg. gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón.

En el artículo 31 se establece que las partes solamente quedarán obligadas a todo lo pactado en el contrato de trabajo. Es común que las partes que concurren en la celebración de un contrato sólo queden obligadas a lo que las propias partes acordaron en el contrato, sin embargo, tenemos que hacer hincapié que en materia laboral no podemos quedarnos con esa idea tan limitativa que se consigna en ese precepto, porque ello implicaría que los patrones pudieran elegir libremente que prestaciones otorgarán a sus trabajadores, lo cual sabemos que no es posible, existen prestaciones de ley que aunque no se mencionen en el contrato los trabajadores tienen derecho a recibirlas precisamente en los términos que

marca la ley, lo cual viene a confirmar nuestros argumentos iniciales consistentes en que las partes no sólo se obligan a lo pactado en el contrato si no también a lo que establecen las leyes. Tratándose de prestaciones extralegales corresponderá al trabajador justificar la existencia de las mismas ya que al no ser obligatorias no tendrá derecho a recibirlas salvo que estén contempladas en el contrato o que se justifique con otro medio probatorio su existencia.

El artículo 33 impone la prohibición de incluir en los contratos de trabajo cláusulas que impliquen renunciaciones de derechos, y en un afán previsor agrega que de incluirse éstas serán nulas, es decir, carecerán de valor y se tendrán por no puestas. Una disposición que reitera esa nulidad de las cláusulas que contengan renunciaciones de derechos es la contemplada en el artículo 104 donde se precisa que no tendrán validez la cesión de salarios a favor del patrón o de terceros. El artículo 5º también contempla la nulidad de ciertas estipulaciones al señalar:

“Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. Trabajos para niños menores de catorce años;

II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;

III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años;

V. Un salario inferior al mínimo;

VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;

IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;

XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.”

En cuanto a la jerarquía de los contratos que se pueden celebrar en materia laboral es conveniente citar los artículos 394 y 417, los cuales dicen:

“Artículo 394

El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Artículo 417

El contrato-ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.”

De lo anterior podemos inferir que el de mayor jerarquía es el contrato-ley, después el colectivo y finalmente el individual, sin embargo, independientemente de ello, si al momento de aplicarlos resulta que uno de menor jerarquía beneficia más al trabajador ese debe aplicarse, por lo tanto, más allá de la jerarquía del contrato lo que resulta más importante es el contenido mismo del contrato, debiéndose aplicar siempre el que represente mayores beneficios a favor del trabajador.

Finalmente debemos agregar que algunos contratos de trabajo como el de los domésticos, el que se presta a bordo de las embarcaciones, el ferrocarrilero y el del campo, por su propia naturaleza requieren una reglamentación especial un tanto diferente a la dada a los demás contratos de trabajo. Es por ello, que les serán aplicadas las normas antes mencionadas en lo que sean aplicables y las especiales que la propia ley señale.⁴¹

⁴¹ CHARIS Gómez Roberto. Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo. Ed. Porrúa. México. 2003. p.56

CAPÍTULO IV EL TRABAJO Y SU FILOSOFÍA

A. CONTENIDO DEL TÉRMINO TRABAJO

Antes de definir el término trabajo y entender su extensión, comenzaremos intentando ubicar su origen etimológico. Cabe mencionar, que aunque en la actualidad todavía no ha sido posible determinar con precisión el origen etimológico de la palabra trabajo, no ha sido limitante para que varios autores externen sus opiniones al respecto.

Para algunos, la palabra trabajo proviene del latín *trabs*, *trabis*, por ser éste una traba para el hombre. Otros en cambio, encuentran la raíz de la palabra trabajo en la palabra *laborar*, *laborare*, que quiere decir laboral, relativo a la labranza de la tierra. Y algunos más señalan que proviene del vocablo griego *thilbo*, que denota apretar, oprimir o afligir.⁴²

La Real Academia Española propone doce significados de la palabra trabajo⁴³. A continuación la lista con cada uno:

1. Acción y efecto de trabajar.
2. Ocupación retribuida.
3. Obra (cosa producida por un agente).
4. Obra, resultado de la actividad humana.
5. Operación de la máquina, pieza, herramienta o utensilio que se emplea para algún fin.
6. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.
7. Lugar donde se trabaja. Vivo muy lejos de mi trabajo.

⁴² Op. cit. INSTITUTO de Investigaciones Jurídicas. p. 3112.

⁴³ Op. cit. REAL Academia Española. T. II. p. 2204.

8. Dificultad, impedimento o perjuicio.

9. Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz.

10. Producto de la fuerza por el camino que recorre su punto de aplicación y por el coseno del ángulo que forma la una con el otro.

11. Preparación por medio de poderes sobrenaturales de una persona para protegerla o para perjudicarla, y de una cosa para usarla como amuleto.

12. Estrechez, miseria y pobreza o necesidad con que se pasa la vida.

Coincidimos con Real Academia en cuanto a que la palabra trabajo tiene diversos significados. Por ejemplo, en la primera definición se refiere que el término trabajo puede utilizarse para referir el hecho de que alguien realiza un trabajo. También puede utilizarse este vocablo para referir las ocupaciones que son retribuidas o suele utilizarse para referir el resultado del esfuerzo del hombre, es decir, la cosa que se produce. Igualmente con este término se señala la actividad que ejecutan las personas o la actividad de las máquinas. Asimismo puede emplearse para referir la dificultad que representa alguna situación. Hasta se ha llegado a utilizar como una expresión para decir que por medio de alguna preparación o pócima se puede llegar a proteger o perjudicar a alguna persona.

De los significados anteriores son de interés desde el punto de vista jurídico los siguientes:

1. Ocupación retribuida;

2. Obra, resultado de la actividad humana.

3. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital.

Es oportuno referir que tanto en el contrato de comisión mercantil, en el de obra a precio alzado, en la prestación de servicios profesionales y en el contrato de trabajo la actividad desarrollada por el comisionista, el empresario por sí o por el personal que contrata y la de los trabajados es trabajo. La afirmación anterior queda sustentada en la explicación citada en el punto uno y

dos del párrafo anterior, porque como ahí quedo precisado, el trabajo es una actividad humana por la cual habrá de fijarse una retribución de naturaleza variada e incluso con denominaciones diferentes, pero no cabe duda que las personas antes citadas recibirán una contraprestación por los servicios que desempeñan.

Ahora bien, si nos limitamos a establecer el vínculo entre las definiciones anteriores con el Derecho Laboral puede concluirse que las ocupaciones que interesan a esta rama jurídica son aquellas que impondrán el deber al patrón de cubrir esa retribución forzosa, mejor conocida como salario, por el servicio que recibe; y que el trabajo surge como resultado de la actividad humana, por lo tanto, ningún trabajo que no sea el del hombre produce efectos laborales. Además el trabajo es fuente generadora de riqueza.

Profundizando en el ámbito legal, el estudio del concepto de trabajo, debe considerarse con base en lo que dispone la Constitución en el primer párrafo del artículo 123:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley...”

Es evidente como desde el punto de vista constitucional el trabajo es un derecho que tienen todas las personas. Sin embargo, no hay que olvidar que en nuestro país ese derecho surge propiamente hasta los catorce años que es la edad fijada por la propia Constitución en la fracción IV del artículo en comento. Entonces tenemos que esperar hasta dicha edad para poder tener el derecho de ingresar al mundo laboral.

No sólo el artículo 123 de la Constitución regula cuestiones relativas al trabajo, otra disposición importante es la establecida en el artículo 5º, la cual a la letra dice:

“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad...”

Al tratar de delimitar el concepto trabajo, encontramos que es importante lo preceptuado por el artículo anterior, porque precisamente establece límites al trabajo. Se menciona la posibilidad que tenemos de realizar cualquier tipo de trabajo siempre y cuando no sea ilícito. Interpretando en contrario tenemos que nuestra actividad laboral debe restringirse a actividades legales. Y este derecho al trabajo es un derecho que no puede ser coartado a menos que afectemos los derechos de tercero o de la sociedad, y justificándose con la resolución de autoridad competente.

Continuando con el análisis de las definiciones de trabajo, en la legislación laboral, el artículo 8° de la Ley Federal del trabajo, propone la siguiente:

“... se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.”

Nuevamente vemos como el término trabajo se utiliza para referir actividades humanas, se agrega además, que no se debe limitar la concepción del trabajo a las actividades físicas, sino que éste va más allá quedando también comprendidas las de carácter intelectual. Otro aspecto importante, es entender que el concepto trabajo gira en torno a la realización de una actividad por parte del hombre y no a la calificación que pueda tener el trabajador.

Otro artículo que nos habla sobre el trabajo es el artículo 3° de la referida ley, el cual dice:

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

Siguiendo las ideas plasmadas en la Constitución en el artículo anterior, se reitera la postura sobre el trabajo como un derecho y como un deber social. También se precisa que el trabajo no es un artículo de comercio lo que rompe definitivamente con las ideas marxistas que consideraban al trabajo como una especie de mercancía que el trabajador podía vender como cualquier otro artículo.

Retomando las definiciones doctrinales de trabajo, también se dice que el trabajo es una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales o al cumplimiento de un servicio público o privado.⁴⁴

En la definición anterior se restringe el concepto de trabajo a la actividad del hombre tendiente a la producción de cosas o a llevar a cabo algún tipo de servicio.

Garriguet siguiendo las anteriores definiciones propone cuatro acepciones de la palabra trabajo: 1. Ejercicio de la actividad humana en cualquier esfera y forma; 2. esfuerzo más o menos penoso impuesto al hombre para producir un objeto útil que satisfaga sus necesidades o las de otro, es decir, es la elaboración de un producto; 3. el medio ordinario para que el hombre se procure las cosas necesarias para la vida, el esfuerzo ejecutado; y 4. objeto producido o utilidad conseguida.⁴⁵

Después de ver diferentes conceptos doctrinales y legales sobre la palabra trabajo, se concluye:

⁴⁴ Op. cit DE PINA Rafael y Rafael de Pina Vara. p. 481.

⁴⁵ CABANELLAS de Torres Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. 3ª ed. Ed. Heliasta. Argentina. 2001. p. 64.

1. Para el derecho el trabajo es una actividad reservada únicamente a los hombres; entonces el trabajo de los animales o de las máquinas no produce consecuencias laborales;

2. Es libre, por lo tanto, podemos dedicarnos a la profesión o actividad que más nos convenga, siempre y cuando no sea contraria al derecho. Además, nadie puede obligarnos a realizar una actividad que no deseemos;

3. El trabajo desde el aspecto del derecho laboral, civil y mercantil impone al quien lo recibe la obligación de pagar una retribución a quien lo presta: y

4. El trabajo es el medio para que el hombre pueda satisfacer sus necesidades tanto materiales como de realización personal y profesional.

No debe olvidarse que el trabajo cuenta con la protección legal siempre y cuando sea lícito.

B. EL TRABAJO EN LA BIBLIA

El trabajo en la historia ha tenido diversos significados, hubo momentos incluso en los que se llegó a considerar como un castigo o como algo humillante que estaba reservado para los esclavos.

Para corroborar lo anterior basta con acudir al Antiguo Testamento donde el trabajo aparece como una especie de castigo impuesto por Dios por la comisión de un pecado, de manera que después del acto de desobediencia por parte de Adán, éste deberá trabajar para así lograr sacar el alimento de la tierra, lo cual no será fácil, representará grandes fatigas y al final logrará comer el pan mediante el sudor de su rostro.⁴⁶

⁴⁶ Op. cit. INSTITUTO de Investigaciones Jurídicas. p. 3113.

Las citas exactas se encuentran en el Libro del Génesis, III, 17-19 y son las siguientes:

“... Y al hombre dijo: “Porque obedeciste la voz de tu mujer y comiste del árbol del que te mandé diciendo: “No comas de él”, sea maldita la tierra por tu causa. Con dolor comerás de ella todos los días de tu vida; espinos y cardos te producirá, y comerás plantas del campo. Con el sudor de tu frente comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra, pues de ella fuiste tomado. Porque polvo eres y al polvo volverás.””

Por lo tanto, dentro de la religión cristiana el trabajo surge como una forma mediante la cual Dios sancionó a los que obraron fuera de sus enseñanzas, es decir, a los que se atrevieron a pecar.

Independientemente de las creencias personales de cada individuo, no se puede ocultar que lo dispuesto en la Biblia continúa siendo aplicable hoy en día. Como nadie o casi nadie tenemos garantizado el alimento debemos trabajar para que mediante nuestro esfuerzo intelectual, físico o mixto alcancemos una retribución la cual nos permitirá adquirir la comida y demás satisfactores que requerimos como seres humanos.

Cabe precisar, que tal y como ya se ha comentado, el trabajo además de servir como instrumento para obtener las posesiones materiales, también nos permite realizarnos como personas y alcanzar un status profesional acorde al esfuerzo y tenacidad de cada uno de nosotros.

C. LA HOLGANZA

Como quedó precisado anteriormente, el trabajo está reservado para los hombres y es una actividad necesaria y permanente para el desarrollo de sus vidas.

El legislador buscando que los vínculos de trabajo perduren ha establecido un principio a favor de los trabajadores denominado de “Estabilidad laboral” que consiste en que el trabajador tiene derecho a conservar su empleo salvo que exista una causa de terminación de la relación de trabajo.

Sin embargo, a pesar de que la Constitución impone el trabajo como un deber y que además consagra una serie de garantías para su protección, encontramos que cotidianamente ocurre una manifestación contraria al trabajo, que se conoce como la holganza.

La palabra holganza esta identificada con el descanso o reposo y por lo tanto, la carencia de trabajo.⁴⁷

Por lo tanto, la holganza será una situación opuesta al trabajo, no hay actividad humana productiva y por lo tanto, no habrá producción de riqueza. La holganza no es un término muy empleado, pero sí sus sinónimos ociosidad o desempleo.

La falta de trabajo puede deberse a diversos factores v.g. falta de experiencia del trabajador, situación económica de los países, factores políticos, el progreso tecnológico que permite sustituir trabajadores por maquinaria reduciendo los costos para el patrón, entre otros.

En ocasiones la falta de empleo se debe a la desproporción que existe entre los empleos ofertados y el número de personas que buscan empleos. Sin embargo, existen casos en que el desempleo se debe a la falta de interés de las personas, a su falta de iniciativa consistente en realizar diferentes acciones tendientes a lograr su inserción en el mundo laboral.

⁴⁷ Op. cit. REAL Academia Española. T. II. p. 1222.

En consecuencia, independientemente del origen del desempleo, se deben realizar acciones para acabar con esa tendencia a la ociosidad voluntaria o forzada. Debe haber una labor conjunta entre las personas desocupadas y el Estado. Las personas pueden realizar su contribución asumiendo una actitud activa al estar permanentemente en busca de un empleo. Por su parte, el Estado deberá tomar medidas eficaces para lograr erradicar el desempleo. Una alternativa sería estimular la apertura de nuevas fuentes de empleo a través de la implementación de medidas fiscales que reduzcan los costos para las empresas.

Actualmente el gobierno ha implementado a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social diversas acciones entre ellas el ofrecer cursos gratuitos de capacitación para el trabajo para las personas desempleadas y subempleadas de todo el país, junto con una beca durante el tiempo que dure el curso, con el propósito que los participantes tengan recursos para subsistir mientras adquieran o refuercen sus conocimientos y habilidades, lo cual les servirá para que puedan conseguir empleo con mayor facilidad. Además se les da una ayuda para transporte, materiales de capacitación, seguro de accidentes y al final del curso, información sobre las oportunidades de empleo existentes, así como la orientación que requiera el beneficiario para trabajar por su cuenta o formar parte de un grupo de trabajo independiente. Otra alternativa son apoyos económicos para la búsqueda de empleo.⁴⁸

Es loable ver como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social junto con las dependencias estatales encargadas del trabajo realizan acciones que buscan realmente apoyar al trabajador cuando está desempleado en aras de que tenga los medios necesarios para salir a continuar su búsqueda de trabajo.

⁴⁸ La información puede verificarse en la siguiente página de internet: <http://www.chambanet.gob.mx/>

D. EL TRABAJO COMO FACTOR DE ESTABILIDAD EMOCIONAL

La Psicología es una ciencia que estudia los procesos mentales en las personas y en los animales.⁴⁹ Una vez conocido lo anterior, quizás nos cuestionemos sobre la justificación de esta disciplina.

Pues bien, es importante el papel de la psicología porque con su estudio busca lograr comprender, interpretar y predecir la conducta del ser humano para poder establecer acciones para mejorar las condiciones de vida de las personas.

Como el campo de la psicología es muy vasto es conveniente enfocar nuestro estudio sólo en aquella parte que se encarga de analizar el trabajo como un factor influyente en la conducta humana.

Lo primero que debemos considerar es que el trabajador en su esfera de desarrollo laboral queda expuesto a un cúmulo de situaciones psicológicas. Lo siguiente será estudiarlas y determinar como éstas pueden favorecer o afectar a su realización profesional.⁵⁰

El estudio deberá ser global e incluir todo el entorno laboral del trabajador, es decir, incluyendo su espacio físico cualquiera que éste sea, la conformación de espacios, la edificación, el mobiliario, el equipo, las condiciones de iluminación, los colores, las condiciones térmicas extremas, la ventilación inadecuada, las vibraciones, la exposición a sustancias químicas, el ruido, el daño por radiaciones diversas, las condiciones ergonómicas inapropiadas, la amenaza de agentes biológicos lesivos y la insuficiencia de

⁴⁹ Op. cit. REAL Academia Española. T. II. p. 1854.

⁵⁰ La información fue obtenida de un artículo del Dr. Joel Ortega Villalobos Coordinador Clínico de Salud en el Trabajo - Hospital General de Zona No. 24 - Delegación 1 Noroeste Distrito Federal- Instituto Mexicano del Seguro Social. México, que puede ser consultado en la dirección de internet http://www.medspain.com/n5_jun99/psicologia.html

equipo de protección personal, porque en conjunto esos factores propician diferentes conductas en el trabajador determinando actitudes particulares según el caso.⁵¹

Hecho el estudio podremos identificar los efectos del entorno laboral en la conducta del trabajador. Entenderemos que según las condiciones en que se preste el trabajo, tiene la potencialidad de poder generar seguridad, estabilidad emocional, satisfacción, creatividad, desarrollo de la autoestima, superación personal y felicidad para los trabajadores. Porque ese es su fin primordial, favorecer el desarrollo de las personas.

Entonces, cabe resaltar que las personas que trabajan en un entorno adecuado, esa situación repercute directamente en su estabilidad emocional.

Sin embargo, los efectos positivos que puede generar trabajar, pueden llegar a degenerarse y tornarse en repercusiones negativas cuando el trabajo se realiza en condiciones psicológicas no favorables.

De manera que el trabajo deja de ser algo que produce la estabilidad del trabajador. Se rompe el equilibrio emocional y la actitud hacia el trabajo se presenta como una falta de compromiso, malestar, enfermedad y rápido deterioro para la integridad física y mental de los trabajadores.

¿Cuál será entonces el entorno ideal para el desarrollo del trabajador? Evidentemente un ambiente positivo de trabajo, donde el trabajador pueda acudir a la oficina sin tener que pensarlo dos veces porque se estará dedicando a lo que le gusta y con ello se sentirá realizado y en ningún momento tendrá la sensación de estar perdiendo el tiempo. Por el contrario como ya mencionamos, un clima laboral negativo causa repercusiones en la estabilidad emocional de los trabajadores. Entonces, el trabajador no va motivado a trabajar, sufre decepción y

⁵¹ Idem.

frustración, y como consecuencia su rendimiento y productividad disminuyen notablemente.⁵²

Un aspecto psicológico fundamental a considerar con relación al trabajo consiste en mejorar la distribución de los horarios y turnos, evitar la monotonía de las rutinas de trabajo y eliminar las cargas de trabajo excesivas, favoreciendo la asignación de tareas de acuerdo a la habilidad personal para realizar determinada actividad.

Además de las medidas anteriores, debe considerarse que el trabajador para sentirse bien emocionalmente no sólo debe sentirse apoyado en el sentido de desarrollar las actividades en el centro de trabajo acordes a sus capacidades físicas e intelectuales y en un buen horario de trabajo, también requiere una retribución justa con base al trabajo realizado. Sin un salario remunerador el trabajador no alcanzará la estabilidad emocional que requiere para tener un óptimo desempeño.

En tiempos recientes, se han desarrollado nuevas ramas de la psicología tales como la denominada psicología ambiental, la psicología ecológica y la psicología social que intentan intervenir con acciones interdisciplinarias en el análisis, diseño y reestructuración de los ambientes laborales, para mejorar al máximo posible las condiciones de trabajo y la productividad de los trabajadores.⁵³

Hasta ahora se ha mencionado como el trabajo y como las condiciones en que se preste afectan la estabilidad emocional de los trabajadores. ¿Pero que pasa con aquéllos que pierden sus empleos? ¿Cuál es el impacto emocional?

El ser humano tiende a ser activo por naturaleza. El trabajo es una forma de sentirnos útiles y de lograr nuestro desarrollo. Sin trabajo, el hombre sufre una

⁵² Idem.

⁵³ Idem.

baja de autoestima, se siente desaprovechado e inseguro ante la incertidumbre de saber si podrá o no lograr proveer para sí y para su familia.

Si tener trabajo produce tranquilidad y seguridad emocional, la ausencia de éste causa un impacto muy fuerte en las personas. Existen casos en que las personas que pasan por esta situación se han visto afectadas por depresiones severas. La vulnerabilidad psíquica del desocupado también puede causar cambios de hábitos nocivos, como la alteración de la dieta, el tabaquismo, el alcoholismo o el insomnio. Además, el desempleo de larga duración ha sido relacionado estadísticamente con un aumento de las enfermedades nerviosas y cardiovasculares y de los trastornos psíquicos, como depresión, ansiedad, estrés, insomnio e insatisfacción.

También para el desempleado la amenaza de pobreza puede convertirse en una obsesión. Se idealizan las ocupaciones anteriores. Después entra en un estado de congoja, aflicción y angustia al comprobar que no puede encontrar trabajo y finalmente, en algunos casos se llega a aceptar el estado de desempleado y las búsquedas de trabajo se dosifican o incluso terminan.

Otra situación que afecta la estabilidad emocional del trabajador es la incertidumbre que representa el saber que probablemente pueda perder su empleo a consecuencia de un despido o por el cierre de la empresa. El trabajador en esas circunstancias sufre de un estrés permanente adicional al que representa cumplir con sus actividades en la organización.

En base a las ideas antes expuestas no cabe duda que tanto el tener trabajo como su carencia o incluso la posibilidad latente de perderlo causan efectos en la estabilidad del hombre.

CAPÍTULO V CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS NO LABORALES

A. Del Contrato de Comisión Mercantil

1. Elementos de existencia

a. Consentimiento

Por consentimiento debe entenderse el acuerdo de dos o más voluntades destinadas a producir consecuencias o fines de interés legal en la celebración de un convenio o de un contrato.⁵⁴

Entonces, para que un convenio o un contrato puedan celebrarse tiene que existir disposición por todas las partes involucradas, por lo tanto no es suficiente que una de las partes manifieste su deseo de llevar a cabo el contrato.

En el contrato de comisión intervienen dos personas; el comitente, quien encarga a otro la conclusión de uno o varios actos de comercio, y el comisionista, quien ejecutará los actos encomendados por el comitente. Por ser dos personas las que intervienen en el contrato, cada uno deberá manifestar su conformidad en llevar a cabo la celebración de la comisión mercantil.

Tratándose del consentimiento del comisionista, puede manifestarse ya sea en forma expresa o tácita de acuerdo a lo establecido en los artículos 275 y 276, los cuales señalan:

“Artículo 275.- Es libre el comisionista para aceptar o no el encargo que se le hace por el comitente; pero en caso de rehusarlo, lo avisará así inmediatamente, o por el correo más

⁵⁴ Op. cit. INSTITUTO de Investigaciones Jurídicas p. 648.

próximo al día en que recibió la comisión, si el comitente no residiere en el mismo lugar.

Artículo 276.- El comisionista que practique alguna gestión en desempeño del encargo que le hizo el comitente, queda sujeto a continuarlo hasta su conclusión, entendiéndose que acepta tácitamente la comisión.”

En el artículo 275 se da al comisionista la posibilidad de decidir si acepta o no la comisión. Lo anterior se ajusta a lo que referimos al iniciar el capítulo, es decir, que las partes que intervengan en la celebración de un contrato deben ponerse de acuerdo y así producir las consecuencias jurídicas deseadas por ambas partes. Por lo tanto, ninguna persona está obligada a celebrar un contrato en contra de su voluntad, en el caso particular, el comisionista no tiene obligación de celebrar el contrato de comisión mercantil, podrá aceptar o rehusarse según lo que convenga a sus intereses. En el supuesto que el comisionista no esté interesado; la ley establece como obligación que haga del conocimiento del comitente su decisión de no aceptar la comisión.

Así como el comisionista puede decidir si acepta o no la comisión, el trabajador también tiene el derecho de decidir si quiere o no laborar para un patrón, con la diferencia de que la ley no lo obliga a informar su negativa al patrón. El patrón a su vez como parte dentro de un contrato de trabajo también tiene la opción de decidir si le conviene o no contratar a un trabajador.

Por su parte el artículo 276, el cual también aborda cuestiones relativas a las formas de manifestación del consentimiento, señala que si el comisionista lleva a cabo alguna gestión, esa circunstancia hace presumir su consentimiento y por lo tanto, deberá continuar con la gestión hasta que la concluya. En el derecho del trabajo al igual que en la comisión mercantil, el hecho de que en este caso el trabajador comience a laborar hace presumir su consentimiento, sin embargo, si el trabajador lo desea puede renunciar en cualquier momento y como ya lo hemos reiterado en varias ocasiones no podrá ser obligado a laborar más de un año.

Queda claro que el comisionista puede manifestar su aceptación en forma expresa o tácitamente y que en caso de optar por la no aceptación del encargo tiene la obligación de informar al comitente. Ahora bien, ¿qué pasaría si el comisionista no está interesado en la comisión e incumple con su obligación de informar al comitente? Esa situación quizás pudiera interpretarse como una aceptación tácita, sin embargo la ley no lo establece así. El artículo 278 refiere que en ese caso el comisionista tendrá que hacer frente a una sanción consistente en el pago de todos los daños que puedan originarse al comitente. Recordemos que el derecho establece como una obligación para todos el deber de no causar daño a los demás, ya sea en su patrimonio o en su integridad. En este caso el incumplimiento por parte del comisionista a su deber de informar si no acepta la comisión puede originar daños al comitente, los cuales deberán ser reparados.

Retomando los casos en que se rehúse la comisión, es conveniente aclarar que las obligaciones a cargo del comisionista no se limitan únicamente a dar la notificación antes aludida, también deberá practicar todas las diligencias que fueren necesarias para conservar los efectos que el comitente haya puesto a su disposición en tanto se hace la designación de un nuevo encargado. También es importante considerar que la práctica de esas gestiones imprescindibles para la conservación de los efectos no produce la aceptación tácita de la comisión comentada en el párrafo anterior, puesto que la finalidad de esas gestiones simplemente es el proteger los intereses del comitente. Lo anterior de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 277.

Otra pregunta que puede surgir, es referente a la duración de la responsabilidad del comisionista de practicar las gestiones necesarias para conservar los efectos que le entregó el comitente. El Código de Comercio menciona que el comisionista tiene que esperar hasta que se designe otro nuevo. ¿Podrá entonces quedar obligado el comisionista indefinidamente hasta que se llegue a dar la designación del comisionista sustituto? La lógica nos indica que

no y lo dispuesto por la ley confirma esa aseveración. Si el comitente no designa un nuevo comisionista esa omisión faculta al comisionista para vender los efectos y entregar al comitente el producto de la venta, de conformidad con el artículo 279 del Código de Comercio.

En síntesis podemos decir que el consentimiento como elemento de existencia de este contrato se manifiesta en la forma siguiente:

1. Por parte del comitente en el momento en que hace la propuesta al comitente; y
2. Tratándose del comisionista cuando firma de conformidad el contrato de comisión o cuando aún sin existir una aceptación expresa, ejecuta alguno de los actos que le encarga el comitente.

b. Objeto

El objeto del contrato de comisión mercantil lo constituye la realización de los actos concretos de comercio encargados al comisionista por el comitente y la remuneración que se fija por los mismos.

En cuanto a los actos encomendados, es forzoso que la comisión mercantil implique uno o varios actos de comercio. El Código de Comercio enumera en el artículo 75 los actos de comercio.

Para no ser reiterativos, los aspectos relativos sobre la remuneración del comisionista serán abordados más adelante, dentro de las obligaciones del comitente.

2. Elementos de validez

a. Capacidad

Desde el punto de vista jurídico la capacidad implica la aptitud legal de una persona para ser sujeto de derechos y obligaciones, o como la facultad o posibilidad de que una persona pueda ejercitar sus derechos y cumplir sus obligaciones por sí misma.⁵⁵

La capacidad necesaria para efectos de comisión mercantil es la siguiente:

1. El comitente debe tener la capacidad general para contratar conforme a las reglas establecidas en el Código de Comercio y al derecho común. Si se trata de un representante, éste deberá estar autorizado legalmente para contratar con el comisionista por cuenta de su representado; y

2. El comisionista debe tener capacidad general de contratación y, excepcionalmente, la específica para ejecutar el acto mercantil encomendado, si actúa en su propio nombre.

En resumen podemos decir que las partes que intervienen en la comisión mercantil deben estar en pleno goce su capacidad de ejercicio.

b. Forma

El contrato de comisión no requiere de formalidad alguna para su validez. Lo anterior podemos corroborarlo en el artículo 275 del Código de Comercio, el cual dispone:

“El comisionista, para desempeñar su encargo, no necesitará poder constituido en escritura pública, siéndole suficiente recibirlo por escrito o de palabra; pero cuando haya sido verbal se ha de ratificar por escrito antes que el negocio concluya.”

⁵⁵ Ibid. p. 397.

Entonces, como ya referimos no es necesario para la validez del contrato celebrarlo por escrito. Sin embargo, cabe mencionar que al final de la disposición arriba señalada existe una especie de contradicción puesto que se establece que en los casos en que el contrato haya sido verbal debe hacerse una ratificación por escrito en cualquier momento antes de que termine.

c. Licitud en el objeto del contrato

La licitud supone el apego al derecho. Si la finalidad de un contrato es producir las consecuencias jurídicas, es evidente que para ello es necesario que el objeto del contrato sea lícito, es decir que no vaya en contra del derecho.

La comisión mercantil por ser un contrato no queda exenta de la regla anterior, por tanto, el derecho reconocerá consecuencias jurídicas y protegerá aquellos actos encomendados por el comitente al comisionista si son lícitos.

d. Ausencia de vicios

Para que el consentimiento sea perfecto es necesario que éste se hubiera expresado sin ningún tipo de vicio. Como ejemplo, que las partes no hubieran sido forzadas por medio de la violencia a celebrar el contrato o la existencia de error, dolo o mala fe.

3. Obligaciones de las partes

El comisionista tiene diferentes obligaciones en virtud del contrato de comisión que celebra con el comitente. En general las obligaciones del comisionista son: a. La aceptación del cargo; b. Desempeñar el cargo;

- c. Conservar los efectos; d. Actuar de acuerdo a los intereses del comitente; y
- e. Deber de informar.

La primera obligación ya fue comentada en el apartado relativo al consentimiento, por lo tanto, es innecesario redundar en lo ya expuesto. En cuanto al desempeño del cargo, este deber ha sido considerado el más importante. El comisionista puede ejecutar el encargo que recibe por parte del comitente, ya sea en forma personal o bien a través de otras personas que él mismo contrata. Lo anterior se encuentra fundamentado en el artículo 280 del Código de Comercio, el cual señala:

“El comisionista debe desempeñar por sí los encargos que recibe, y no puede delegarlos sin estar autorizado para ello.

Bajo su responsabilidad podrá emplear, en el desempeño de su comisión, dependientes en operaciones subalternas, que, según costumbre, se confíen a éstos.”

Esa posibilidad por parte del comisionista de encomendar a otros la ejecución de la comisión representa una diferencia marcada en relación el contrato de trabajo.

Por lo general, el comitente debe proveer al comisionista los fondos necesarios para el desempeño de la comisión, excepcionalmente si así se hubiera acordado, el comisionista quedará obligado a anticipar los fondos que fueran necesarios para llevar a cabo la referida comisión. De nueva cuenta el fundamento se encuentra en el Código de Comercio, específicamente en el artículo 282, que dice;

“Cuando el comisionista se comprometa a anticipar fondos para el desempeño de la comisión, estará obligado a suplirlos, excepto en el caso de suspensión de pagos o quiebra del comitente.”

Una doble obligación para el comisionista la encontramos en el artículo 288 de la ley en comento:

“Si un accidente imprevisto hiciere a juicio del comisionista, perjudicial la ejecución de las instrucciones recibidas, podrá suspender el cumplimiento de la comisión, comunicándolo así al comitente por el medio más rápido posible.”

La actuación del comisionista tiene límites. En primer lugar deberá ajustarse a las instrucciones del comitente, estando prohibido cualquier acto que implique contravención a esas indicaciones. En segundo lugar, pero no por ello menos importante, deberá actuar acatando lo establecido en las disposiciones legales y reglamentos en cuanto sean aplicables a la negociación que se le confirió. De acuerdo a lo que fijan los artículos 286 y 291 del Código de Comercio:

“Artículo 286.- El comisionista, en el desempeño de su encargo, se sujetará a las instrucciones recibidas del comitente, y en ningún caso podrá proceder contra disposiciones expresas del mismo.”

Artículo 291.-El comisionista deberá observar lo establecido en las leyes y reglamentos respecto a la negociación que se le hubiere confiado, y será responsable de los resultados de su contravención ú omisión. Si los contravinieren en virtud de órdenes expresas del comitente, las responsabilidades a que haya lugar pesarán sobre ambos.”

Cabe señalar, que para que pueda determinarse si el comisionista está cumpliendo o no con su deber de acatar las instrucciones proporcionadas por el comitente, debe existir un antecedente claro y preciso de las referidas indicaciones. Cuando se trate de alguna cuestión que no esté prevista en el contrato, el comisionista tiene la obligación de consultar al comitente para que le informe como actuar, si el comisionista no pudiere consultar al comitente, estará facultado para obrar en la forma que considere más conveniente, incluso deberá actuar en la forma que lo hubiere hecho si el negocio fuera suyo. El sustento legal es el artículo 287, que establece:

“En lo no previsto y prescrito expresamente por el comitente, deberá el comisionista consultarle, siempre que lo permita la naturaleza del negocio. Si no fuere posible la consulta o

estuviere el comisionista autorizado para obrar a su arbitrio, hará lo que la prudencia dicte, cuidando del negocio como propio."

Un deber más del comisionista consiste en informar al comitente de cualquier, hecho, situación o circunstancia que pudiera ser determinante para que el comitente decida revocar la comisión y en general debe referir cual es el estado que guarda la ejecución de la comisión. Así lo señala el artículo 290:

"El comisionista estará obligado a dar oportunamente noticia a su comitente, de todos los hechos o circunstancias que puedan determinarle a revocar o modificar el encargo. Asimismo debe dársela sin demora, de la ejecución de dicho encargo."

El comisionista debe conservar en el mismo estado en que hubiere recibido, las mercancías o efectos que tiene en su poder por la comisión. Así lo establece el artículo 295:

El comisionista que tuviere en su poder mercaderías o efectos por cuenta ajena, responderá de su conservación en el estado en que los recibió. Cesará esta responsabilidad cuando la destrucción o menoscabo sean debidos a casos fortuitos, fuerza mayor, transcurso de tiempo o vicio propio de la cosa.

No podrá atribuirse responsabilidad al comisionista si la destrucción o menoscabo se ocasionan como consecuencia de un caso fortuito, de fuerza mayor o incluso por algún vicio propio de la cosa. Estos casos excluyentes de responsabilidad se justifican plenamente porque el comisionista no puede prever dichos acontecimientos, los cuales son ajenos a su voluntad. En consecuencia, no se le puede atribuir culpa ni dolo al comisionista.

Otra obligación se desprende del artículo 296 el cual establece que si el comisionista tiene que remitir efectos a algún otro punto deberá contratar el transporte y tendrá las obligaciones inherentes al cargador:

“El comisionista que hubiere de remitir efectos a otro punto, deberá contratar el transporte, cumpliendo las obligaciones que se imponen al cargador”.

El comisionista al final de la comisión debe rendir una cuenta de su encargo y debe entregar al comitente el saldo que hubiera recibido. La tardanza en el cumplimiento de esta obligación impone al comisionista el deber de pagar intereses al comitente. Esta obligación se desprende del artículo 298 el cual dice:

“Estará obligado el comisionista a rendir, con relación a sus libros, después de ejecutada la comisión, una cuenta completa y justificada de su cumplimiento, y a entregar al comitente el saldo de lo recibido. En caso de morosidad, abonará intereses.”

Como ya ha quedado precisado, la comisión implica que el comisionista ejecuta una serie de actos encomendados por el comitente. Y como debe referirse a actos concretos de comercio, pueden consistir en comprar o vender cosas. En ese sentido, el artículo 299 menciona que el comisionista tiene prohibido adquirir para sí o para otro lo que se le hubiere mandado vender, ni vender aquello que se le hubiera mandado comprar. Interpretando en contrario tenemos que el comisionista debe cumplir con su encargo consistente en la compra o venta de cosas encomendadas por el comitente, sin que pueda participara como comprador o vendedor a menos que exista consentimiento expreso por parte del comitente. El texto del referido artículo es el siguiente:

“Ningún comisionista comprará ni para sí ni para otro lo que se le hubiere mandado vender, ni venderá lo que se le haya mandado comprar, sin consentimiento expreso del comitente.”

También existe una obligación consistente en que el comisionista no debe alterar las marcas de los efectos que haya comprado o vendido por cuenta ajena, ni tampoco tiene permitido poner bajo una misma marca efectos pertenecientes a distintos dueños. Cada efecto deberá ser distinguido por una contramarca que permita distinguir a quien de los comitentes pertenece cada uno. Esta obligación está prevista en el artículo 300:

“Los comisionistas no podrán alterar las marcas de los efectos que hubieren comprado o vendido por cuenta ajena, ni tener efectos de una misma especie pertenecientes a distintos dueños, bajo una misma marca, sin distinguirlos por una contramarca que designe la propiedad respectiva de cada comitente.”

El comitente puede autorizar al comisionista para que las ventas que realice este último sean a plazos, de ser así, ello generaría una obligación a cargo del comisionista y una sanción en caso de incumplimiento. La obligación será avisar al comitente los nombres de los compradores y la sanción será que para efectos legales, si no se hubiere dado ese aviso, el comitente podrá catalogar esas ventas como si fueran al contado. Lo anterior con base en lo preceptuado en el artículo 302:

“Si el comisionista, con la debida autorización, vendiere á plazo, deberá avisarlo así al comitente participándole los nombres de los compradores, y no haciéndolo, se entenderá, respecto al comitente, que las ventas fueron al contado.”

Una obligación más se establece en el artículo 303 del Código en comento, estableciendo que el comisionista debe llevar a cabo las gestiones necesarias para la cobranza de los créditos. Si el comisionista no verifica oportunamente la cobranza o no pone en práctica todos los medios legales para ello, deberá responder de los perjuicios que se lleguen a causar por su omisión o tardanza.

Como se ha podido apreciar, la comisión mercantil origina muchas obligaciones a cargo del comisionista, y como es común, también impone sanciones ante el incumplimiento de dichos deberes. Ahora bien, así como la comisión mercantil impone una serie de obligaciones al comisionista, también implica obligaciones a cargo del comitente, por ser un contrato bilateral.

Una de las obligaciones más importantes consiste en el deber que tiene el comitente de pagar al comisionista la retribución que hubieren acordado por los

servicios desempeñados. Si en el contrato no se hubiere precisado el monto de la retribución a favor del comisionista se pagará la cantidad acostumbrada de acuerdo a los usos de la plaza del comisionista. La regla general es que la comisión mercantil implique una retribución para el comisionista, sin embargo, el artículo 304 establece la posibilidad de pactar que no habrá retribución. A continuación el texto del artículo en comento:

“Salvo pacto en contrario, todo comisionista tiene derecho a ser remunerado por su trabajo. En caso de no existir estipulación previa, el monto de la remuneración se regulará por el uso de la plaza donde se realice la comisión.”

Considerando lo que señala el artículo antes citado, es importante resaltar que aunque posibilita la estipulación de comisiones sin ninguna retribución para el comisionista en la práctica no se da. Asimismo debemos señalar que lo anterior representa una diferencia contundente con los contratos de trabajo porque las leyes laborales bajo ningún motivo o argumento permiten la celebración de contratos de trabajo en los que esté ausente la fijación de un salario a favor del trabajador. Por lo tanto, en la comisión mercantil es legal el acuerdo de las partes en que se obligue o se releve al comitente del pago de una cantidad al comisionista. En cambio un contrato de trabajo sin salario, no es contrato de trabajo.

En las comisiones cuyo cumplimiento depende de que se proporcionen los fondos necesarios, el comitente estará obligado a proporcionar al comisionista esos medios necesarios para la ejecución del encargo. Así lo dispone el artículo 281:

“En aquellas comisiones cuyo cumplimiento exige provisión de fondos, no está obligado el comisionista a ejecutarlas, mientras el comitente no se la haga en cantidad suficiente, y también podrá suspenderlas cuando se hayan consumido los que tenía recibidos”.

Existe una obligación para el comitente que consiste en el reembolso de cualquier gasto que el comisionista hubiere anticipado, así como todos aquellos que se hicieron con motivo de la comisión, incluyendo además los intereses respectivos, de acuerdo a lo establecido por el artículo 305:

“El comitente está obligado a satisfacer al contado al comisionista, mediante cuenta justificada, el importe de todos sus gastos y desembolsos, con el interés comercial desde el día en que los hubiere hecho.”

4. Causas de terminación del contrato

La forma natural que origina la terminación de un contrato de comisión mercantil es el cumplimiento de los actos objeto del contrato, es decir, que el comisionista haya cumplido con cada uno de los actos pactados o que se cumpla el plazo establecido para la ejecución de los mismos. Lo anterior no sucede con el contrato de trabajo en el cual ordinariamente el cumplimiento del servicios prestado por el trabajador es constante y no puede provocar, repito, ordinariamente, la terminación del contrato. Sin embargo, se exceptúan de lo anterior los contratos de trabajo por tiempo u obra determinada, en los cuáles al concluirse la obra o ya no ser necesarios los servicios del trabajador por la naturaleza del trabajo que se prestaba, sí producen la terminación del contrato.

Otra forma más es la revocación. El artículo 307 del Código en comento otorga al comitente la facultad de poder revocar en cualquier tiempo la comisión que le otorgo al comisionista. La pregunta será ¿Qué pasa con las gestiones que ya ejecutó el comisionista? Por tratarse de trabajo ya realizado, al comisionista que le es revocado su cargo tiene derecho a que se le paguen esas gestiones que ya hubiera realizado. Considerando las ideas antes expuestas podemos inferir que la revocación, en la comisión mercantil, es el despido en el contrato de trabajo y puede ocasionar consecuencias jurídicas como la demanda por despido.

Ahora bien, ¿qué pasaría si alguna de las partes fallece o queda inhabilitada estando vigente el contrato? Tratándose de la muerte de alguna de las partes las consecuencias son distintas dependiendo si fallece el comisionista o el comitente. Si falleciera el comisionista la ley señala en el artículo 308 del Código de Comercio que el contrato se entenderá rescindido, por lo tanto, se extingue la comisión. En cambio, si se trata del comitente la ley dispone que esa circunstancia no será causa de rescisión del contrato, sin embargo, los representantes del comitente pueden hacer uso de la facultad de revocación, comentada anteriormente. Un contrato laboral terminará con el fallecimiento del trabajador pero no necesariamente con la muerte del patrón. La Ley Federal del Trabajo contempla en la I fracción del artículo 434 que terminará la relación de trabajo al morir el patrón si esa situación tiene como consecuencia necesaria, inmediata y directa el cierre de los trabajos.

Algunos autores refieren como una causa más de terminación de la comisión la renuncia por parte del comisionista. En ese sentido debemos distinguir entre el caso en que una vez conferida la comisión, el comisionista decide rehusar el encargo y cuando ya iniciadas propiamente las gestiones por cuenta del comisionista, éste decide renunciar. El primer supuesto ya fue dilucidado cuando abordamos las cuestiones relativas al consentimiento. Mencionamos que el comisionista de conformidad con lo establecido en el artículo 278 puede negarse a aceptar la comisión. En cuanto al segundo supuesto, es decir, la renuncia posterior a la aceptación del cargo por parte del comisionista, cabe señalar que el Código de Comercio no incluye ninguna disposición que haga presumir esa posibilidad. Además el artículo 276 del mencionado Código, dispone que el comisionista debe continuar su gestión hasta que concluya la comisión. Con base a las consideraciones anteriores, se concluye que la renuncia no puede ser catalogada como una causal de terminación del contrato, salvo que las partes lo hubieren estipulado en el propio contrato.

B. Del Contrato de Obra a Precio Alzado

1. Elementos de existencia

a. Consentimiento

En el contrato de obra a precio alzado intervienen dos sujetos, el empresario o contratista y el dueño de la obra.

Cada uno deberá manifestar su conformidad con la parte que le corresponde del contrato, es decir, el empresario estará de acuerdo en realizar la obra que se le encarga bajo su propia dirección y riesgo e incluso proporcionando los materiales necesarios y el dueño debe expresar su voluntad de pagar el precio por la obra que le construyen.

Por lo tanto, el contrato se perfecciona cuando el dueño conviene con el empresario el precio y las condiciones que regirán la realización de la obra, en otras palabras, cuando han acordado las circunstancias de lugar, modo, tiempo y entrega de la obra.

b. Objeto

El objeto del contrato de obra a precio alzado está integrado por los siguientes elementos:

1. La obra; y
2. El precio.

La obra a realizarse debe ser posible física y jurídicamente. Puede recaer sobre cosas muebles o sobre inmuebles. Además debe estar determinada de antemano de alguna manera, ya sea por un presupuesto, plano o diseño.

En cuanto al precio lo común es que se fije una cantidad en dinero, sin embargo, no existe prohibición alguna para que se pacte en alguna forma distinta, como pudiera ser a cambio de algún bien. En un contrato de trabajo necesariamente debe haber un pago en efectivo por lo menos equivalente al salario mínimo. Además del salario si así lo desean las partes también pueden pactar prestaciones en especie. No es legal sustituir el salario con prestaciones en especie.

Las partes pueden fijar un precio único, es decir, por toda la obra, o bien por medidas o por piezas. En cambio, el salario de los trabajadores puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

En los contratos de obra a precio alzado en que se pacté un precio único, el empresario no tiene derecho a exigir alguna cantidad adicional aún y cuando justifique que aumentaron los precios de los materiales o los salarios de los trabajadores. Lo anterior se encuentra establecido en el artículo 2519 del Código Civil del Estado, el cual refiere:

“El empresario que se encargue de ejecutar alguna obra por precio determinado, no tiene derecho de exigir después ningún aumento, aunque lo haya tenido el precio de los materiales o el de los jornales.”

Cuando se opta por la fijación del precio de la obra por piezas o por medida, y el dueño la recibirá en partes, puede el empresario exigirle que le cubra el pago de las piezas que vaya entregando, así lo establece el artículo 2523 del citado código:

“El que se obligue a hacer una obra por piezas o por medida, puede exigir que el dueño la reciba en partes y se la pague en proporción de las que reciba.”

2. Elementos de validez

a. Capacidad

La capacidad como elemento de validez del contrato de obra a precio alzado implica por parte tanto del dueño de la obra como del empresario el contar con la capacidad general para contratar, es decir, ser mayores de edad y estar en pleno uso de sus facultades mentales. Si se trata de un incapaz, el contrato podrá ser celebrado por medio de su respectivo representante legal.

b. Forma

Para la celebración de un contrato de obra a precio alzado, en general se deja al arbitrio de las partes decidir las formalidades que revestirá. Sin embargo, para el caso de los inmuebles el Código Civil establece que el contrato tiene que celebrarse por escrito, en el cual se incluya una descripción pormenorizada y de ser requerido el plano, diseño o presupuesto de la obra. Así lo establece el artículo 2511, el cual dice:

“Siempre que el empresario se encargue por ajuste cerrado de la obra en bien inmueble el contrato se otorgará por escrito, incluyendo en él una descripción pormenorizada, y en los casos que lo requieran un plano, diseño o presupuesto de la obra.”

Entonces, sólo en el caso de los inmuebles hay que celebrar el contrato por escrito, en cambio si la obra a realizarse es mueble, el contrato es consensual.

La formalidad de los contratos de trabajo de trabajo no depende como en los contratos de obra a precio alzado de la prestación de los servicios, sino de la existencia o inexistencia de un contrato colectivo en el centro de trabajo.

3. Obligaciones de las partes

En forma general puede decirse que el empresario tiene las siguientes obligaciones:

- a. Ejecutar la obra;
- b. Sujetarse al plano, diseño o presupuesto;
- c. Iniciar y concluir la obra en los plazos fijados;
- d. Responder por la pérdida o deterioro de la obra debido a caso fortuito o fuerza mayor hasta antes de la entrega de la cosa;
- e. Entregar la obra; y
- f. Garantizar los defectos futuros que pueda presentar la obra.

Anteriormente se precisó que el objeto del contrato de obra a precio alzado está constituido por una obra y una retribución por la misma. Para conseguir ese fin la ley señala diversas obligaciones para las partes.

Por lo tanto, tratándose del empresario, su obligación principal consiste en ejecutar la obra que hubiere acordado con el dueño. De esta obligación podemos derivar otras de carácter secundario o accesorio como lo son que el empresario debe personalmente dirigir la obra; que debe poner los materiales que se requieran; que debe trabajar de conformidad con el plano, diseño o presupuesto; que la obra se inicie y concluya en los términos fijados en el contrato.

En cuanto a la obligación del empresario de realizar la obra de conformidad con el plano, diseño o presupuesto acordado, es aquí donde cobra

trascendencia el haber formalizado por escrito el contrato, porque en él se deberán haber precisado los lineamientos a los que el empresario deberá sujetarse para ejecutar y entregar la obra deseada por el dueño. Además en caso de conflicto el contrato servirá a las partes para justificar ante la autoridad si hubo o no incumplimiento por alguna de ellas.

Continuando con las demás obligaciones del empresario, sería lógico pensar que la responsabilidad del empresario termina cuando concluye la obra, sin embargo, la ley establece que su responsabilidad subsiste más allá de ese momento. La razón es para dar oportunidad al dueño de la obra de percatarse de los defectos que puede presentar la misma. Lamentablemente en muchas ocasiones para generar un beneficio mayor a favor del empresario, éste utiliza materiales de mala calidad o no tiene la precaución suficiente de supervisar que la obra se realice con base a todas las reglas que él mismo indica a sus trabajadores. El empresario podrá ser relevado de cualquier responsabilidad si el dueño estuvo conforme en utilizar los materiales de mala calidad o si a pesar de las observaciones del empresario, el dueño insiste en edificar en un terreno inapropiado.

El dueño de la obra tiene las siguientes obligaciones;

- a. Recibir la obra;
- b. Pagar el precio;

Una de las características del contrato de obra a precio alzado es que mientras se ejecuta la obra el empresario asume todo riesgo. Conocido lo anterior, es entendible que una de las obligaciones a cargo del dueño de la obra, es precisamente recibirla, con lo cual el empresario queda liberado de la responsabilidad que impone tener a su cuidado el bien mueble o inmueble que haya ejecutado. Obviamente queda exceptuado de lo anterior, aquellos casos en que la obra presenta vicios, de acuerdo a las bases antes citadas.

Ahora bien, así como el empresario está obligado a ejecutar la obra objeto del contrato, el dueño por su parte tiene que cubrir la retribución que hubiera fijado como contraprestación del servicio que recibe.

4. Causas de terminación del contrato

La forma natural de terminación del contrato se da en el momento en que se ha concluido la obra y cada una de las partes ha cumplido con sus respectivas obligaciones.

El Código Civil del Estado de Nuevo León en el artículo 2531 señala que si llega a fallecer el empresario se entenderá rescindido el contrato. En cambio, en el artículo 2532 se establece que si fallece el dueño de la obra, el contrato no termina y sus herederos serán responsables para con el empresario. Para robustecer lo anterior veamos el texto de los artículos en comento:

“Art. 2531.- Si el empresario muere antes de terminar la obra, podrá rescindir el contrato; pero el dueño indemnizará a los herederos de aquel, del trabajo y gastos hechos.

Art. 2532.- La misma disposición tendrá lugar si el empresario no puede concluir la obra por alguna causa independiente de su voluntad.”

La imposibilidad del empresario de concluir la obra por una causa ajena a su voluntad también producirá la rescisión del contrato.

Otra causal consiste en el desistimiento por parte del dueño de la obra. Aunque resulte anormal que la parte interesada en la obra decida no llevar a fin el contrato, el Código Civil del Estado en el artículo 2528 faculta al dueño a tomar tal determinación si así lo desea. Como el contrato de obra a precio alzado impone beneficios recíprocos, resulta increíble que se deje al arbitrio de una de las partes la resolución del contrato. En ese sentido, el ejercicio de esta facultad

del dueño va acompañada de una obligación consistente en el pago de una indemnización al empresario de todos los gastos y trabajos y de la utilidad que pudiera haber obtenido de la obra.

C. Del Contrato de Prestación de Servicios Profesionales

1. Elementos de existencia

a. Consentimiento

En este contrato el consentimiento se presenta en el momento en que el profesionalista está conforme en prestar su trabajo y el cliente está de acuerdo en pagar una retribución por el servicio que recibirá.

b. Objeto

El objeto de un contrato de prestación de servicios profesionales es:

1. Los servicios profesionales; y
2. Los honorarios.

Por servicios profesionales debemos entender la actividad que el profesor o profesionalista se obliga a realizar. El trabajo podrá ser científico, artístico, material o intelectual y para su prestación se requerirá una formación previa. Por lo tanto, es imprescindible que el profesionalista tenga una preparación anterior a la prestación del servicio porque se trata de un servicio calificado, lo cual constituye una diferencia con la contratación de trabajadores, ya que no es necesario tener una preparación previa, al patrón será el único que decidirá si contrata personal con o sin experiencia.

Los honorarios es la retribución que deberá pagar el cliente por los servicios que recibe.

2. Elementos de validez

a. Capacidad

Para que el cliente celebre un contrato de prestación de servicios profesionales es necesario que sea mayor de edad y esté en pleno uso de sus facultades mentales, en otras palabras, se requiere la capacidad de ejercicio. Si el cliente es un menor de edad o un incapacitado se puede celebrar el contrato a través de sus respectivos representantes.

El profesionista requiere de la capacidad general para contratar. Además debe contar con el título que lo habilite para el desempeño de su profesión.

b. Forma

La ley no establece para este contrato alguna formalidad especial, y por lo tanto, puede otorgarse verbalmente o por escrito. Por lo tanto, en cuanto a la formalidad existe diferencia entre el contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo ya que el primero no requiere ninguna formalidad especial en tanto que el contrato de trabajo de acuerdo a lo que establece la ley debe hacerse constar por escrito siempre que no existe un contrato colectivo aplicable.

c. Licitud en el objeto del contrato

Como opuesto de lo lícito, tenemos lo ilícito. Será ilícito todo aquello que va en contra de las leyes o en contra de las buenas costumbres. Los contratos que

sean celebrados en esas condiciones estarán afectados de una nulidad absoluta, la cual no desaparece por ratificación ni por prescripción.

Entonces el servicio que será prestado por el profesionalista deberá ser lícito, de no ser así, estaremos en presencia de un contrato nulo. A manera de ejemplo podemos referir que un médico puede ofrecer sus servicios siempre y cuando no sea con un fin ilícito, como lo es practicar un aborto, el cual está prohibido y sancionado por el Código Penal.

d. Ausencia de vicios

En todo contrato no debe existir dolo, mala fe, violencia ni lesión, por lo tanto, en el contrato de prestación de servicios profesionales tampoco deben concurrir esos vicios del consentimiento.

3. Obligaciones de las partes

El profesor o profesionalista tiene las siguientes obligaciones:

1. Realizar el servicio en los términos contratados;
2. Desempeñar personalmente el servicio;
3. Responder de los daños y perjuicios por negligencia, impericia o dolo;
4. Guardar el secreto profesional;
5. Avisar al cliente cuando le sea imposible continuar con la prestación del servicio; y
6. De no patrocinar al contendiente del cliente.

El profesionalista atendiendo la naturaleza y tipo de servicio contratado debe prestarlo en la forma, tiempo y lugar convenidos.⁵⁶ Por regla general sólo el profesionalista debe desempeñar el encargo, sin embargo usualmente en una

⁵⁶ Op. cit. PÉREZ Fernández del Castillo Bernardo. p. 277.

oficina el titular de la misma tiene a una o varias personas de su confianza, y por comodidad puede convenir con el cliente que esas personas bajo su dirección y responsabilidad colaboren para la realización del fin.⁵⁷

Ya que estamos hablando de cómo el profesionista responde de los actos de las personas a su cargo, es conveniente señalar las cuestiones relativas a la responsabilidad del profesionista. El artículo 2508 del Código Civil del Estado establece que aquellos que presten servicios profesionales serán responsable s hacia las personas a quienes sirven, por negligencia, impericia o dolo. Lo anterior independientemente de las penas a que puedan hacerse acreedores en caso de incurrir en algún delito.

Ahora bien, en cuanto al secreto profesional, es común que en el desempeño de sus funciones un profesionista llegue a conocer aspectos confidenciales, secretos y en general información que el cliente no desea que sea revelada porque se pueden ver afectados sus intereses. En esos casos el profesionista debe tener la calidad moral de guardar con absoluta discreción la información privilegiada de que dispone.⁵⁸ Por lo tanto, para que pueda surgir una buena relación entre cliente y profesionista, el primero tendrá que proporcionar todos los datos que sean necesarios para prestar el servicio, y el segundo deberá guardar el sigilo debido, con lo cual ganará la confianza al cliente. En el mismo caso se encuentran los trabajadores que por el tipo de funciones que desempeñan llegan a tener acceso a información importante, entonces al igual que los profesionistas deberán guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa, lo cual se fundamenta en la fracción XIII del artículo 135. Si el

⁵⁷ MUÑOZ Luis. Derecho Mercantil. T. II. Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1973. p. 138.

⁵⁸ Op. cit. PÉREZ Fernández del Castillo Bernardo. p. 278.

trabajador no cumpliera con esa obligación el patrón da lugar a que el patrón pueda rescindirle su relación de trabajo.

Ninguna persona está exenta de que se presente alguna eventualidad que nos haga imposible la continuación de nuestro trabajo. El profesional, como uno de los sujetos que intervienen en un contrato de prestación de servicios profesionales puede estar en esa situación. En ese caso la ley le impone el deber de informar al cliente que ya no podrá seguir adelante con el cumplimiento del contrato.

Existe una obligación derivada de un contrato de prestación de servicios profesionales que es exclusiva para los abogados. La abogacía es una profesión que comúnmente está vinculada con este tipo de contratos. En ese caso el abogado tiene una obligación legal e incluso podemos decir que también moral de no representar simultáneamente a un cliente que puede ser parte actora en un litigio y a la persona que interviene con el carácter de demandado dentro del mismo juicio. El no atender esta prohibición tendrá consecuencias de carácter penal, por encuadrar en uno de los supuestos de los delitos de abogados, patronos o litigantes.

El cliente queda sujeto a los deberes siguientes:

- a. Cubrir los honorarios del profesionalista;
- b. Rembolsar los gastos por la prestación del servicio;

Son muchas las preguntas que podemos plantearnos en relación al pago de los honorarios ¿Cuánto debe pagarse? ¿En qué momento debe hacerse el pago? ¿Cuál será la fecha de pago? ¿Qué pasa si no existe una determinación clara del importe de los honorarios? ¿El cliente sólo está obligado al pago de los honorarios o debe pagar alguna cantidad adicional? ¿Puede el profesionalista perder su derecho a ser retribuido? Éstos son sólo algunos ejemplos de las interrogantes que iremos contestando a continuación.

La ley no establece que cantidad debe cubrirse a los profesionistas que presten sus servicios. En consecuencia, las partes son las que deberán acordar el monto del pago. Sin embargo, en aquellos casos en que no se hubieran precisado los honorarios, éstos se regularán de acuerdo a la costumbre del lugar, a la importancia de los trabajos prestados, a la del asunto o caso en que se prestaren, a las facultades pecuniarias del que recibe el servicio y a la reputación profesional que tenga adquirida el que lo ha prestado. Si se trata de servicios que estén regulados por arancel, éste servirá de norma para fijar el importe de los honorarios reclamados.

Hay que aclarar que si el negocio le hubiere sido encomendado al profesionista por varios clientes, todos responderán solidariamente por los honorarios del cliente y los demás gastos que se deriven de la prestación del servicio. En el caso opuesto, es decir, que sean varios profesionistas y un solo cliente, cada uno podrá exigir la parte que le corresponda de los honorarios.

En cuanto al lugar y fecha de pago de los honorarios el artículo 2503 del Código Civil vigente en el Estado refiere que se efectuará en el lugar de residencia del profesionista inmediatamente prestado el servicio o en su defecto al finalizar todos los servicios pactados.

Cabe mencionar, que legalmente el profesionista perderá su derecho a los honorarios generados por la prestación del servicio, si carece del título necesario para el desempeño de los referidos servicios. Para reafirmar esta idea transcribiremos una jurisprudencia de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia:

HONORARIOS. LA ACCIÓN DE PAGO DERIVADA DE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, REQUIERE PARA SU PROCEDENCIA QUE EL ACTOR EXHIBA LA CÉDULA PROFESIONAL QUE ACREDITE SU CALIDAD DE LICENCIADO EN DERECHO.

La acción de pago de honorarios derivada del contrato de prestación de servicios profesionales tiene como elemento esencial que la parte actora esté autorizada para ejercer la profesión de licenciado en derecho, por lo que para su procedencia es necesario que el actor acredite fehacientemente, y no apoyado en presunciones, que tiene tal calidad a través de prueba directa e idónea como lo es la exhibición de la documental pública consistente en la cédula profesional, lo cual se justifica bajo las directrices del principio de certeza y seguridad jurídica, ya que el juzgador debe contar con todos los elementos necesarios que le permitan arribar a un conocimiento cierto de los hechos que prueban la acción intentada. Esto es así, toda vez que el párrafo segundo del artículo 5o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos expresamente dispone que la ley de cada Estado determinará cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, así como las condiciones para obtenerlo, sin que tal exigencia pueda considerarse como una carga excesiva para el actor, en virtud de que para poder ejercer legalmente la profesión es indispensable contar con la referida documental.

Contradicción de tesis 85/2004-PS. Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Tercer Circuito, Segundo Tribunal Colegiado del Sexto Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en Materia Civil del Sexto Circuito y el Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, ahora Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito. 19 de enero de 2005. Cinco votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretario: Miguel Enrique Sánchez Frías.

Tesis de jurisprudencia 16/2005. Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de fecha dieciséis de febrero de dos mil cinco.

La tesis anterior expone en forma clara que para la procedencia de la acción de pago de honorarios requiere como elemento imprescindible que el profesionista, en este caso el abogado debe justificar que esta legalmente autorizado para desempeñar su profesión, en el supuesto de que no se acredite tal situación, perderemos el derecho a que se nos paguen los honorarios correspondientes al servicio que realizamos.

Aunado a la pérdida de honorarios, el supuesto profesionista también incurre en responsabilidad de tipo penal, tipificada en el delito de usurpación de

función de acuerdo a la segunda fracción del Código Penal del Estado, el cual señala:

*“Comete el delito de usurpación de funciones publicas o de profesión, y uso indebido de condecoraciones o uniformes:
III.- El que se atribuya el carácter de profesionista sin tener titulo legal o grados académicos, y ejerza los actos propios de la profesión o el grado; y ...”*

También el cliente quedará relevado de la obligación de cubrir los honorarios si en el contrato se hubiera estipulado que el pago se generaría únicamente si el negocio encomendado al profesionista tuviere éxito y no se hubiera cumplido con ese objetivo. Una causa más por la que se puede perder el derecho de percibir honorarios, es cuando ante el incumplimiento de pago el profesionista no ejercite a tiempo su acción, la cual de acuerdo al artículo 1158 del Código del Estado prescribe a los dos años.

Puede ser que en el importe de los honorarios queden incluidos los gastos necesarios para el desempeño de los servicios, si no fuera así el cliente deberá rembolsar esos gastos que el profesionista hubiere hecho para cumplir con los servicios pactados.

4. Causas de terminación del contrato

Algunas de las causas por las que puede concluir un contrato de prestación de servicios son las siguientes:

1. Por la expiración del termino convenido por las partes;
2. Por el mutuo acuerdo;
3. Por imposibilidad de concluirlo;
4. Por revocación; y
5. Por la muerte del profesionista.

En cuanto a la primera causal, para entenderla mejor es conveniente recordar el concepto de contrato de prestación de servicios profesionales. Se trata de un contrato por el cual un profesionista se obliga a prestar un servicio a favor de otra persona llamada cliente, a cambio de la remuneración correspondiente que se conoce como honorarios. En base a las ideas expuestas es de concluirse que si el contrato tiene por objeto la prestación de un determinado servicio ello implica que debe precisarse por cuanto tiempo se prestará el servicio. Entonces, llegada la fecha señalada se originará la terminación del contrato. En cambio, un contrato de trabajo debe generalmente ser por tiempo indeterminado, lo cual implica la prestación continua de los servicios para los cuales fue contratado el trabajador. Excepcionalmente el contrato podrá ser por tiempo u obra determinada, en esos casos al igual que en el contrato de prestación de servicios la llegada del plazo o la culminación de la obra implican la terminación del contrato.

El Código Civil nada dice en relación a la posibilidad de terminar el contrato por mutuo acuerdo, sin embargo, estimamos que el mutuo acuerdo producirá la extinción del contrato.

Si en algún momento durante la vigencia del contrato el profesionista ya no puede continuar con la prestación del servicio, deberá informar esa situación oportunamente al cliente, y además será responsable de los daños y perjuicios que genere esa causa anormal de terminación del contrato.

En el caso de los servicios prestados por abogados, la designación de uno nuevo por parte del cliente, presume la revocación del cargo del abogado anterior a partir de la fecha en que éste tiene conocimiento. En ese caso el cliente deberá cubrir al abogado los honorarios generados a la fecha de la revocación.

La sustitución aludida en el párrafo anterior no está permitida en un contrato de trabajo. Si el patrón reemplaza al trabajador por otro sin haber causa

justificada para ello estaremos en presencia de un despido, por lo tanto, el trabajador no sólo tiene derecho a reclamar los salarios devengados que no le han sido cubiertos, si no que además puede optar por solicitar la reinstalación o la indemnización por el despido de que fue objeto.

Como la prestación de servicios profesionales es un contrato en el cual una persona que recibe el nombre del profesionalista se obliga a prestar determinados servicios, al fallecer éste concluye anticipadamente el contrato. Lo mismo sucederá si el profesionalista es declarado en estado de interdicción, al no ser capaz de ejecutar el servicio prometido. Cabe agregar, las causas anteriores de terminación de contrato de prestación de servicios, es decir, la muerte o la incapacidad mental, también están contempladas como causa de terminación de los contratos de trabajo porque como ya hemos comentado en reiteradas ocasiones el contratado es eminentemente personal.

CAPÍTULO VI CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

A. Elementos de existencia

1. Consentimiento

En materia laboral el consentimiento puede manifestarse en forma verbal, por escrito e incluso tácitamente.⁵⁹ En ese sentido es importante recordar lo que dice el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo:

“Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.”

El consentimiento será verbal cuando sin dejar constancia por escrito sobre las condiciones de trabajo, las partes mediante el diálogo se ponen de acuerdo sobre las mismas. En cambio, será expreso cuando las partes celebren un contrato de trabajo por escrito. Finalmente, será tácito cuando sin existir un contrato verbal ni por escrito, el trabajador preste el servicio y se le dé la retribución debida.

Por lo tanto, un contrato de trabajo siempre surge del acuerdo de voluntades expresadas en las diversas formas mencionadas. El trabajador acepta la obligación de prestar un servicio personal subordinado al patrón, y éste último acepta el deber de pagar al trabajador un salario por el servicio que le va a prestar.

⁵⁹ GARRIDO Ramón Alena. *Derecho Individual del Trabajo*. Ed. Oxford. México. 1999. p. 52.

Cabe mencionar, que como ha quedado precisado, el contrato de trabajo se perfecciona desde el instante en que las partes se ponen de acuerdo sobre el trabajo y el salario, independientemente de que el inicio de labores sea simultáneo o en fecha posterior a la firma del contrato.

2. Objeto

El objeto en los contratos de trabajo es dual. Se forma por la prestación de un servicio personal subordinado y por el pago del salario.

Por lo tanto, una parte del objeto del contrato del trabajo es el pago de un salario. Este elemento del contrato es definido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Entonces, el trabajo que recibe el patrón del trabajador no es de carácter gratuito, el patrón tiene que pactar en el contrato de trabajo la remuneración que le pagará al trabajador, la cual debe ser igual o mayor al salario mínimo vigente. Si ambas partes están de acuerdo además del salario en efectivo por cuota diaria que recibirá el trabajador podrá pactarse que se le entreguen otras cantidades adicionales como premios, gratificaciones o incluso prestaciones en especie.

Retomando las ideas sobre el objeto en los contratos de trabajo encontramos que junto al pago del salario están los servicios que prestará el trabajador al patrón. Los servicios prestados presentan dos características especiales: la personalización de los servicios y la subordinación. A continuación un apartado especial para definir cada uno de ellos.

3. Servicios personales

En el contrato de trabajo entre otras cosas se plasma la obligación por parte del trabajador de prestar un servicio. De acuerdo a lo anterior, sólo la persona física que celebra el contrato laboral es la que podrá prestar el servicio

objeto del contrato. No existe posibilidad de cambio de que el trabajador pueda ser sustituido por una o varias personas para que ejecuten las funciones que se derivan de su contrato. De permitirse un cambio en la persona que ejecuta el servicio, ese cambio implicaría una nueva vinculación laboral entre la persona que presta el servicio y el patrón.

En definitiva no es factible que un contrato laboral pueda cumplirse con una persona distinta al propio trabajador, éste no puede ser reemplazado.

4. Subordinación

Definir el concepto subordinación no es una tarea sencilla, se requiere de un análisis de las diferentes posturas que se han generado para tratar de delimitar la extensión de esta palabra. A continuación algunas de esas opiniones.

Para la Real Academia Española la subordinación proviene del latín *subordinatio*, *-ōnis*. Se define como sujeción a la orden, mando o dominio de alguien.⁶⁰

Para Soto Cerbón la subordinación es la facultad del patrón de ordenar al trabajador los actos que son necesarios para el cumplimiento de las obligaciones que se originan de la relación laboral.⁶¹

También se dice que la subordinación deviene de la facultad genérica que las leyes sociales, como la Ley Federal del Trabajo, confieren al patrón para señalar las órdenes y determinar los reglamentos internos a que su personal debe ajustarse. La subordinación debe de ser permanente y continúa, de manera que en todo momento el patrón puede disponer de los servicios del trabajador de conformidad con el contrato y las leyes.

⁶⁰ Op. cit. REAL Academia Española. T.II. p. 2100.

⁶¹ SOTO Cerbón Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Ed. Trillas. 1992. p. 105.

Por su parte, Porras López señala que la palabra subordinación denota tanto una relación personal que se da entre trabajador y patrón; el poder de mando del patrón o de su representante; y también una relación de contenido económico, porque el salario que el patrón le paga al trabajador le permite cubrir las necesidades de su familia.⁶²

En base a las ideas anteriores podemos decir que en efecto la subordinación es una facultad que tiene todo patrón de poder disponer del trabajador, de darle órdenes, de señalar en los contratos y reglamentos cuáles son los deberes que debe cumplir y el poder estar vigilando la actuación. El patrón da las órdenes y el trabajador no tiene opción, debe acatarlas, de no hacerlo puede ser sancionado con la rescisión de su contrato, fundamentado precisamente en la actualización de alguna de las causales de desobediencia o desacato que contempla la ley en el artículo 47. Sin embargo, no es una facultad extralimitada, por el contrario el trabajador sólo estará obligado a cumplir aquellas instrucciones que no vayan en contra de las normas laborales, es decir, en la ejecución de un contrato de trabajo la subordinación surge como una facultad que tiene el patrón para encauzar la actividad del trabajador dentro de lo pactado y de acuerdo a sus intereses, es la potestad que le permite dirigir, ordenar y controlar el actuar de sus trabajadores atendiendo siempre a lo establecido en la ley.

B. Elementos de validez

1. Capacidad

En la materia laboral la edad legal para trabajar es la de catorce años, sin embargo, para efectos de celebración de un contrato, mientras un trabajador no

⁶² PORRAS Y LÓPEZ Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa. México. 1978. p. 60

tenga por lo menos dieciséis años tendrá que cumplir con los siguientes requisitos:

a. Autorización de sus padres o tutores y ante la falta de ellos, del sindicato al que pertenecen o de la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 23);

b. Deben haber concluido la educación obligatoria, o en su defecto obtener una autorización de la autoridad competente en el que se autoriza al menor a laborar ante la comprobación de que el trabajo no afectará en nada la continuación de sus estudios (artículo 22); y

c. Exhibir un certificado médico que avale que el menor posee buena salud y puede prestar el trabajo para el cual fue contratado (artículo 174).

Ahora bien, todos aquellos trabajadores que tengan dieciséis años por lo menos a la fecha de la celebración del contrato de acuerdo a la ley ya no requerirán de ninguno de los anteriores requisitos, a partir de esa edad cuenta con la capacidad de ejercicio plena para efectos del derecho laboral. En lo personal aunque no se mencione explícitamente en la ley, consideramos que aquellas personas mayores de edad con alguna incapacidad legal de conformidad con el Código Civil que inicien alguna relación de trabajo, también deberán cumplir con todos los requisitos impuestos para los menores de dieciséis años.

La capacidad patronal para celebrar contratos de trabajo surge cuando el patrón persona física puede desde la perspectiva del derecho civil contraer obligaciones y responder por ellas. Por lo tanto, se requiere estar en pleno goce de la capacidad de ejercicio. En cuanto a las personas morales, éstas desde que se constituyen con arreglo a las leyes del país tienen reconocida su capacidad legal, por lo tanto, pueden celebrar los contratos individuales y colectivos de trabajo.

2. Forma

La Ley Federal del Trabajo establece que el contrato individual de trabajo debe constar por escrito firmado por las partes que intervienen en el mismo y que además debe hacerse por duplicado. Lo anterior de acuerdo al artículo 24 de la citada ley, el cual dice:

“Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.”

Entonces, los contratos laborales son formales porque deben hacerse por escrito. Incluso la ley complementa estableciendo que en aquellos centros de trabajo que tengan un contrato colectivo en la empresa ya no es necesario celebrar un contrato individual por escrito, en virtud, de que el contrato colectivo regirá las relaciones de trabajo de los trabajadores que ingresen a laborar con ese patrón, del cual existe constancia escrita que queda registrada ante la Junta competente.

El legislador también establece la consecuencia jurídica de que no se cumpla con la forma escrita. Refiere en el artículo 26 que esa omisión de las formalidades legales será imputable al patrón. La anterior disposición buscó proteger a los trabajadores de los patronos que por no cumplir con su obligación de pactar en forma escrita las condiciones de trabajo, pretendieran desconocer sus obligaciones patronales. Lamentablemente fue un intento fallido, si no basta con imaginar que en un proceso laboral el trabajador argumente que celebró un contrato de trabajo con el demandado. Será suficiente que el patrón niegue cualquier vínculo de carácter laboral con el actor para que la carga de la prueba recaiga sobre éste último.

3. Licitud en el objeto del contrato

Por ser la prestación de un servicio personal subordinado el objeto principal del contrato de trabajo es conveniente señalar que sólo pueden ser materia de este contrato los servicios que no vayan en contra del derecho ni de las buenas costumbres. Lo anterior recordando las ideas civilistas que señalan que el objeto de los contratos debe ser lícito. Para entender lo anterior imaginemos un caso en el que una persona contrata a otra para que venda droga o para que colabore en cualquier hecho delictuoso. Pues bien, en los casos anteriores el objeto del contrato es ilícito por lo tanto, el contrato es nulo. El derecho del trabajo no va a reconocer efectos jurídicos a los contratos ilícitos, de manera que, si se presentara alguna reclamación laboral por alguna de las partes ya sea por incumplimiento del servicio contratado o por falta de pago, entre otras, su acción no procederá.

4. Ausencia de vicios

El Derecho Civil contempla como vicios del consentimiento al error, dolo, mala fe y violencia. En el Derecho Laboral únicamente el dolo aparece regulado por los artículos 47 y 51 de la Ley Federal del Trabajo, cuyos textos respectivamente son:

“Artículo 47

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;...

Artículo 51

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; ...”

En los dos preceptos el dolo es sancionado con la rescisión de la relación de trabajo, es decir, con la terminación unilateral del contrato por una causa justificada imputable a la otra parte. En el primer caso el trabajador emplea certificados o referencias falsas para convencer al patrón de que debe ser contratado porque cuenta con una serie de conocimientos y aptitudes, que realmente carece. En el segundo caso, el patrón logra engañar al trabajador, para que decida ingresar a laborar para él, haciendo creer que tendrá magníficas condiciones de trabajo, o por lo menos, las suficientes para motivar al trabajador a que se decida a formar parte de la plantilla laboral de ese centro de trabajo. Cabe mencionar, que en los dos casos técnicamente se trata de una nulidad y no de rescisión, pero la Ley Federal del Trabajo no estudia las causales de nulidad.

C. Obligaciones de las partes

En la Ley Federal del trabajo existe un capítulo dedicado a enumerar las obligaciones de los trabajadores y de los patrones. A continuación se presentarán dos cuadros, en el primero se referirán en forma concreta las obligaciones patronales contenidas en las fracciones del artículo 132 de la Ley Federal del trabajo y en el segundo se mencionarán las obligaciones a cargo de los trabajadores establecidas en el artículo 134 de la referida ley.

CUADRO N°1
OBLIGACIONES PATRONALES COMPRENDIDAS
EN EL ARTÍCULO 132

FRACCIÓN	CONTENIDO
I	Cumplir todas las normas que sea aplicable a los centros de trabajos.
II	Pagar los salarios e indemnizaciones que se generen.
III	Dar los materiales y herramientas a los trabajadores.
IV	Proporcionar un área para guarda de herramientas pertenecientes a los trabajadores.
V	Contar con suficientes sillas en el centro de trabajo.
VI	Guardar la debida consideración a los trabajadores.
VII	Expedir constancias laborales a los trabajadores.
VIII	Expedir a solicitud del trabajador constancias sobre sus servicios prestados a la empresa.
IX	Conceder el tiempo necesario para que los trabajadores puedan ejercer su derecho de voto o desempeñar algún cargo electoral.
X	Permitir que los trabajadores se ausenten por el cumplimiento de comisiones dentro del sindicato al que pertenecen.
XI	Poner en conocimiento de los trabajadores y del sindicato las vacantes que existen en el centro de trabajo.
XII	Establecer las escuelas artículo 123.
XIII	Colaborar con las autoridades para la alfabetización de los trabajadores.
XIV	Otorgar becas a los trabajadores o a sus hijos.
XV	Proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.
XVI	Instalar el centro de trabajo cumpliendo con los principios de seguridad e higiene.
XVII	Cumplir en todo momento con las medidas de seguridad e higiene que correspondan al tipo de establecimiento y contar con los materiales necesarios para que puedan prestarse los primeros auxilios.

XVIII	Fijar en el centro de trabajo las medidas de seguridad e higiene.
XIX	Proporcionar a los trabajadores los medicamentos para prevención de enfermedades y epidemias.
XX	Reservar en áreas rurales con 200 o más habitantes y alejadas de por lo menos 5 km del siguiente poblado un espacio de 5000m ² para el establecimiento de alguna obra de beneficio social.
XXI	Proporcionar cuando el centro de trabajo se ubique en un área rural un lugar para que se instalen las oficinas del sindicato.
XXII	Hacer las deducciones de las cuotas sindicales.
XXIII	Hacer las deducciones de las cuotas para las cooperativas y cajas de ahorro.
XIV	Permitir las inspecciones por parte de las autoridades.
XV	Contribuir al fomento del deporte y cultura apoyando a los trabajadores con los útiles e instrumentos necesarios.
XVI	Hacer las deducciones para pago de créditos del FONACOT.
XVII	Otorgar protección especial a las trabajadoras embarazadas.
XVIII	Participar en la integración y funcionamiento de comisiones mixtas.

CUADRO N° 2
OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES COMPRENDIDAS
EN EL ARTÍCULO 134

FRACCIÓN	CONTENIDO
I	Cumplir todas las normas que les sean aplicables.
II	Observar las medidas de seguridad e higiene.
III	Desempeñar el trabajo bajo la subordinación del patrón o de sus representantes.
IV	Ejecutar el trabajo en la forma y lugar convenidos.
V	Dar aviso al patrón de las faltas justificadas que

	le impiden concurrir al trabajo.
VI	Restituir los materiales no utilizados y conservar las herramientas que les proporcionen los patrones.
VII	Observar buenas costumbres durante la jornada laboral.
VIII	Prestar los auxilios necesarios cuando exista peligro para los trabajadores, el patrón o sus intereses.
IX	Integrar los organismos que marca la ley.
X	Someterse a los exámenes médicos que solicite la empresa.
XI	Avisar al patrón de las enfermedades contagiosas que padezcan.
XII	Comunicar al patrón las deficiencias que observen a fin de proteger la salud de todas las personas que se encuentren en el centro de trabajo.
XIII	No revelar los secretos técnicos, comerciales, de fabricación de los productos y administrativos.

Como podemos apreciar son muchas las obligaciones que recaen tanto en los patrones como en los trabajadores, por ello a continuación retomaremos obligaciones principales.

En cuanto a las obligaciones principales del patrón estimamos que son las siguientes:

1. El deber de pagar el salario.

El derecho del trabajo se ocupa únicamente de aquellos servicios que generan como contraprestación el pago de un salario, así que los patrones que reciban los servicios de uno o varios trabajadores deben cubrir puntualmente la cantidad que hubieran pactado como salario. Además el salario que perciba el trabajador debe ser por lo menos el equivalente al salario mínimo vigente del área geográfica que le corresponda de acuerdo a la ubicación del centro de trabajo.

2. Proporcionar al trabajador los elementos necesarios para prestar el servicio.

El patrón tiene que proporcionar al trabajador tanto las herramientas como los materiales que el trabajador requiere para poder prestar el servicio para el cual fue contratado.

3. Cumplir con las disposiciones relativas a seguridad e higiene.

Un centro de trabajo que cuente con todas las medidas de prevención de accidentes e higiénicas debe ser prioritario. El cumplimiento de esta obligación patronal garantiza tanto la buena salud de los trabajadores y patrón, como la reducción de gastos derivados de los riesgos de trabajo.

4. Brindar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

El cumplimiento de esta obligación tendrá consecuencias positivas tanto para el patrón como para los trabajadores. Un trabajador capacitado será más productivo, bajará su probabilidad de sufrir riesgos de trabajo y al tener una mejor preparación podrá aspirar a un mejor puesto. En tanto que el patrón al tener trabajadores más especializados eso deberá reflejarse en la productividad de la empresa, además si los riesgos de trabajo disminuyen, los gastos por ese concepto también lo harán.

5. Otorgar becas a los trabajadores y colaborar con las autoridades educativas.

Esta obligación patronal tiene una finalidad de tipo social, permitir que algunos trabajadores aumenten su nivel académico y con ello aspiren a un

crecimiento profesional. En caso de no existir candidatos entre los trabajadores para recibir las becas, ésta se puede otorgar a los hijos de trabajadores.

Asimismo, el patrón tiene que colaborar con las autoridades educativas con el propósito de lograr la alfabetización de sus empleados. En la práctica vemos como algunas empresas para lograr este cometido instalan dentro de los centros de trabajo una escuelita o un pequeño salón de clases en el que se les imparte la educación obligatoria o en algunos casos hasta la preparatoria.

6. Colaborar con las Autoridades Laborales.

Dentro de las autoridades laborales se encuentra la Inspección del Trabajo, que como su nombre lo indica se encarga de realizar inspecciones a los centros de trabajo para vigilar que los patrones cumplan con sus obligaciones patronales. Por lo tanto, los patrones deben permitir a los inspectores cumplir su función previa identificación. No sólo la Inspección del Trabajo realiza visitas a los centros de trabajo, también lo hace el IMSS o incluso las Juntas de Conciliación y Arbitraje cuando van a desahogar una inspección ofrecida en un juicio. Entonces, reiteramos la obligación de los patrones de permitir esas inspecciones, siempre y cuando se justifiquen esos actos de molestia en una orden de autoridad competente fundada y motivada.

Esas son algunas de las obligaciones patronales. Cabe reiterar, que solamente remarcamos las obligaciones patronales que estimamos tiene la mayor trascendencia. Ahora haremos lo mismo, pero con las obligaciones del trabajador.

El trabajador debe:

1. Desempeñar el servicio contratado.

El trabajador al celebrar un contrato de trabajo se obliga a prestar un servicio determinado por el propio contrato. Por lo tanto, el trabajador deberá prestar ese servicio en la forma, modo, tiempo y lugar convenido. Además deberá atender cada una de las órdenes del patrón o sus representantes, en otras palabras, debe desempeñar el trabajo bajo la dirección continua de algún jefe o representante patronal.

2. Guardar los secretos de la empresa.

En todo centro de trabajo dedicado a la elaboración de algún producto, es necesario que los trabajadores que poseen información relativa a la elaboración del producto la mantengan en secreto, para que la competencia no pueda beneficiarse con esa información y al mismo tiempo para evitar repercusiones económicas negativas para la empresa. En general toda aquella información de carácter confidencial que esté a disposición de los trabajadores debe manejarse con la precaución necesaria para evitar que esa información sea conocida por terceros.

3. Observar las medidas de seguridad e higiene.

Es de importante que los trabajadores tomen conciencia de lo que implica el acatar las medidas de seguridad e higiene establecidas en los centros de trabajo. Deben entender que la finalidad es proteger al propio trabajador, evitar accidentes y enfermedades de trabajo o en su defecto, que por lo menos al producirse un riesgo de trabajo la afectación al trabajador no sea tan grave porque estuvo protegido con el equipo de seguridad.

4. Cuidar los materiales e instrumentos de trabajo.

Así como el patrón tiene que proporcionar a los trabajadores las herramientas y materiales que requieren para la prestación del servicio para el

que fueron contratado, los trabajadores tienen la obligaciones de cuidar esas herramientas que les proporcione el patrón y además manejar los materiales que les sean entregados evitando al máximo que se desperdicie el material o que se deteriore por no seguir las instrucciones de conservación.

D. Causas de terminación del contrato

Para comprender las causas que pueden traer por consecuencia la terminación del contrato de trabajo es conveniente que definamos que debe entenderse por terminación del contrato de trabajo.

La terminación del contrato de trabajo es la extinción de las relaciones de trabajo por mutuo acuerdo o por una imposibilidad superveniente ajena a la voluntad de las partes.⁶³

Entonces, de acuerdo a la definición anterior, la terminación de un contrato de trabajo tendrá lugar cuando el patrón y trabajador lo decidan de común acuerdo o cuando sobrevenga alguna causal que no depende del sentir del trabajador ni tampoco del patrón que impide la continuación de la prestación del servicio. Consideramos que es conveniente agregar que la terminación de la relación de trabajo también acontece por la decisión unilateral de alguna de las partes. Esas causales de terminación las encontramos dispersas en diversos numerales de la Ley Federal del Trabajo. A continuación iremos enunciando cada una de ellas.

En la práctica observamos que una de las formas más comunes o quizás la más recurrida para dar por concluida una relación de trabajo es la renuncia del trabajador. Algunas veces motivadas por los intereses personales del trabajador como pudiera ser el querer cambiar de trabajo; algunas como consecuencia del

⁶³ LASTRA Lastra José Manuel. *Diccionario de Derecho de Trabajo*. Ed. Porrúa. México. 2001. p. 262.

acuerdo de las partes; y algunas más por engaños del patrón al trabajador v.g. cuando en una sustitución patronal se hace creer a los trabajadores que su vínculo laboral ya se extinguió porque la otra empresa ya desapareció y por lo tanto, que firmen sus renunciaciones y se incorporen a la nueva empresa. También es muy común que las relaciones de trabajo concluyan al ser despedido el trabajador, lo cual en algunos casos resulta paradójico porque si el patrón desea prescindir de los servicios del trabajador porque éste ha incurrido en alguna conducta contraria a sus deberes laborales, la vía idónea sería a través de una rescisión, con la cual además el patrón quedaría relevado de tener que pagar una indemnización al trabajador o de reinstalarlo, acciones que surgen en un despido, toda vez que el único responsable de que la relación laboral termine es el propio trabajador. Cabe señalar, que el despido también puede derivarse de otras causas v.g. son los casos en que el despido sobreviene por alguna reestructuración de las empresas que implica la desaparición de algunos puestos, entonces, aunque el derecho del trabajo pugna por la estabilidad en los empleos, las empresas irán en contra de ese principio cumpliendo con la responsabilidad que ello implica, que será el otorgar la liquidación correspondiente a los trabajadores.

Otra de las causas de la terminación individual de la relación de trabajo es la rescisión, a la cual nos referimos en forma concreta en el párrafo anterior. José Manuel Lastra Lastra señala que la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo decretada por alguna de las partes, es decir, por el patrón o por el trabajador debido al incumplimiento grave o culposo de la otra parte.⁶⁴ Entonces, la rescisión se origina porque alguna de las partes que intervienen en la relación de trabajo incurre en una falta considerada grave por la propia ley.

El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo enuncia en quince fracciones todas las causas por las cuales el patrón puede rescindir la relación laboral. Cada causal sanciona conductas indebidas por parte de los trabajadores, como ejemplos podemos referir cuando un trabajador llega a tener más de tres faltas en

⁶⁴Ibid. p. 238.

un período de treinta días o se presenta a laborar en estado de embriaguez o bajo los influjos de las drogas. Por su parte, el artículo 51 establece las causales por las cuales los trabajadores pueden rescindir su relación de trabajo, de manera que en ese artículo ahora se sancionan las faltas graves cometidas por los patrones como pudiera ser el reducir los salarios de los trabajadores o no cubrir los salarios en la fecha y lugar acordados. Es conveniente precisar que la rescisión no operará en forma automática, la parte afectada es la que tendrá que decidir si quiere o no rescindir la relación de trabajo, ya que se trata de una facultad potestativa. Si al acontecer alguna de las causales de rescisión previstas en la ley se optará por rescindir la relación de trabajo, se tendrá que seguir el procedimiento fijado en la propia ley, el cual es distinto según se trate de rescisión hecha valer por el patrón o por el trabajador. En el caso del patrón, éste debe entregar directamente o por conducto de la junta un aviso al trabajador señalando la fecha y causa o causas de la rescisión. Ese aviso tiene una doble finalidad, enterar al trabajador de la rescisión y permitirle que ejercite su acción correspondiente si la considera injustificada. En cambio, el trabajador sin necesidad de poner en conocimiento previo del patrón su intención de rescindir, lo hará presentando la demanda de rescisión correspondiente en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Aunque hasta este momento ya fueron referidas varias causas que pueden originar la conclusión de las relaciones de trabajo, la ley establece otras más de terminación en el artículo 53. Esas causales son:

1. Mutuo consentimiento de las partes.

Si el contrato de trabajo surge de un acuerdo de voluntades, es entendible que se permita también llegar a un consenso para dar por concluida la relación de trabajo.

2. La muerte del trabajador.

Como ya comentamos, el contrato de trabajo implica el deber del trabajador de prestar un servicio. Ese servicio es personal, por lo tanto, únicamente la persona contratada es la que lo puede prestar. En consecuencia la falta del trabajador produce la terminación del contrato.

3. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital determinado.

Uno de los aspectos que deben ser regulados por el contrato de trabajo es la duración de la relación de trabajo. En ese sentido la ley señala que ésta podrá ser por obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. Para efectos de terminación nos importan los primeros dos casos. Cuando la relación se pacte por obra determinada estamos precisando de antemano que el trabajador prestará sus servicios hasta en tanto no concluya la obra para la cual se le contrató. En el segundo supuesto el trabajador permanecerá en su empleo hasta la fecha que se hubiere fijado. Como vemos en ambos casos desde la celebración del contrato se establece con certeza el momento en el que el trabajador dejará de prestar sus servicios. Un supuesto más lo encontramos en el artículo 38 de la ley, el cual refiere que tratándose de minas que carezcan de minerales costeables o durante el período de restauración de la misma, el patrón puede fijar la cantidad que desea invertir. Así las relaciones de trabajo quedan sujetas a un término extintivo, en otras palabras, al invertirse el capital fijado en el contrato esa situación originará la terminación de las relaciones laborales.

4. La incapacidad física o mental del trabajador que le impide continuar con la prestación del servicio.

Nuevamente, por implicar el contrato de trabajo un servicio personal, al presentarse un hecho que impida al trabajador seguir con el trabajo contratado, se produce la terminación del contrato. No importa si la incapacidad es física o

mental, lo trascendente es que el objeto del contrato laboral consistente en la prestación de un servicio personal subordinado ya no puede tener lugar.

5. Causas de terminación colectiva.

Además de las causas individuales de terminación de la relación de trabajo y por consiguiente del contrato, también tenemos algunas de naturaleza colectiva. La primera de ellas se deriva de algún caso fortuito o de fuerza mayor que haga imposible la continuación de los trabajos, como pudiera ser la destrucción del centro de trabajo por un terremoto, si el patrón no cuenta con los medios necesarios para volver a reactivar los trabajos. Como segunda causa tenemos a la incosteabilidad de la explotación. Es indudable que la finalidad de los patrones es invertir su capital en el funcionamiento de algún negocio que les permita generar ganancias, por lo tanto, si la actividad a la que se dedican por alguna situación requiere mayor inversión que las ganancias que puede generar, en esos casos será mejor cerrar la empresa. La siguiente causal se presenta cuando se agota la materia objeto de extracción. La justificación tiene relación con la de la causal anterior, porque en ambas se tienen que terminar los trabajos porque ya no son redituables para el patrón, éste ya no obtendrá ganancias. Otra causal colectiva de terminación de la relación de trabajo tiene lugar cuando la autoridad concedora del concurso mercantil en contra de una empresa resuelve que ésta debe cerrar. Encontramos una más que se presenta cuando el patrón cambia la maquinaria o implanta tecnología nueva en el centro de trabajo y a consecuencia de ello ya no son necesarios los servicios de algunos trabajadores.

CAPÍTULO VII DIFERENCIAS ENTRE EL CONTRATO DE TRABAJO Y LOS CONTRATOS NO LABORALES

A. Contrato de Trabajo y Contrato de Comisión Mercantil

Existen diversos contratos que se ocupan de regular el trabajo que una persona presta otra a cambio de alguna retribución. El contrato de trabajo y la comisión mercantil son ejemplos de ese tipo de contratos. En este capítulo trataremos de esbozar en forma clara y definitiva cuales son las diferencias que se presentan entre ambos.

Antes de iniciar con el estudio de las diferencias que presenta cada contrato es importante recordar los conceptos legales de comisión mercantil y de contrato de trabajo. El artículo 273 del Código de Comercio nos refiere que la comisión mercantil es el mandato aplicado a los actos concretos de comercio y el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo refiere en su segundo párrafo que un contrato de trabajo es aquél por el cual una persona queda obligada a prestar un servicio personal subordinado a otra quien deberá pagarle a cambio un salario.

Una vez recordados los conceptos de comisión mercantil y de contrato de trabajo ahora sí empezaremos a ubicar las distinciones que existen entre ambos contratos. En la jurisprudencia se han establecido algunas de esas diferencias, por ello a continuación transcribiremos algunas tesis y presentaremos los comentarios conducentes.

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

Texto

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 VIGESIMO CIRCUITO.

Precedentes

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

De la tesis anterior podemos derivar lo siguiente:

1. El contrato de comisión mercantil forzosamente recae en actos concretos de comercio, lo cual no sucede con el contrato de trabajo;
2. El objeto de la comisión mercantil debe ser una serie de actos de carácter transitorio, aislados y que normalmente no constituyen dependencia entre los sujetos parte del contrato, en cambio en el contrato de trabajo los servicios que presta el trabajador son en forma permanente y por excepción ocasionales tratándose de trabajadores eventuales, además de la dependencia que surge entre el patrón y trabajador; y
3. En un juicio laboral existe la presunción a favor del trabajador en cuanto a considerar que el vínculo que existe es de carácter laboral, por lo tanto, si el demandado alega que la relación no es de naturaleza laboral le corresponde a éste acreditar tal situación en juicio.
4. En la comisión mercantil existe la posibilidad de que el comisionista no ejecute directamente sino a través de terceros los actos encomendados por el comitente, en cambio en un contrato de trabajo la obligación de prestar el servicio necesariamente recae en el trabajador.

Como puede observarse sí existen diferencias entre un contrato de comisión mercantil y un contrato de trabajo. No se mencionan todas las diferencias, pero sí algunas que nos sirven para irnos formando un criterio respecto de las particularidades de cada contrato. Varias dependen del objeto sobre el cual puede recaer cada uno de los contratos. Otra distinción radica en el sujeto que tiene que ejecutar los servicios contratados. Se comenta una más que consiste en un beneficio procesal para el trabajador, el cual consiste en que si éste logra acreditar en juicio que existe un vínculo jurídico derivado de la prestación de un servicio a otra persona, será el demandado el que tenga que justificar que la relación no es de naturaleza laboral.

Con la intención de seguir profundizando en lo relativo a las distinciones entre la comisión mercantil y el contrato de trabajo nos parece conveniente seguir refiriendo más tesis. Por ello presentamos la siguiente:

COMISION 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. Secretario: José Alejandro Luna Ramos.

Del estudio de la tesis anterior podemos inferir que el contrato de trabajo y la comisión mercantil coinciden en ciertos aspectos, pero en otros son distintos. Entre las similitudes podemos referir que tanto el contrato de trabajo como en el de comisión habrá un servicio prestado y un pago para el prestador del servicio. Entre las características que se mencionan como distintivas de un contrato de comisión mercantil se hace alusión al carácter de transitorio del servicio en la comisión, en otras palabras, la comisión mercantil no constituye una relación por tiempo indeterminado entre comitente y comisionista, por lo tanto, sólo se prolongará por el tiempo que sea suficiente para cumplir con el encargo dado al comisionista. En cuanto al encargo, cabe señalar, que forzosamente tiene que recaer sobre actos concretos de comercio.

Las anteriores son algunas diferencias, pero no son todavía lo bastante contundentes como para establecer los límites entre un contrato de trabajo y uno laboral. Para lograr lo anterior debemos empezar diciendo que es lo que distingue

a una relación laboral de otras relaciones jurídicas para lo cual nos fundamentaremos en la siguiente jurisprudencia:

RELACION LABORAL. LA SUBORDINACION ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 77/90. Justo Aguilar Martínez. 16 de abril de 1990. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Amparo directo 820/93. Oscar Muñoz Jiménez. 12 de enero de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 453/94. Marcelino Pérez Rivas. 29 de junio de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Antonio Ramos Padilla.

Amparo directo 825/94. Dolores Martínez Alanís y coag. 23 de noviembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Leandro Fernández Castillo. Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

Amparo directo 96/95. Zeferino Martínez Rivera. 15 de febrero de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Arizpe Narro. Secretario: Jesús S. Fraustro Macareno.

Entonces, de acuerdo a lo establecido por la jurisprudencia, la subordinación es el elemento que va a permitir distinguir si una relación es o no de carácter laboral. ¿Pero qué es en sí la subordinación? Se menciona que de acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo la subordinación consiste en la facultad y una obligación. La facultad es del patrón y se traduce en la posibilidad de que éste pueda en todo momento mientras dure la jornada de disponer del trabajo del trabajador. En cuanto a la obligación, ésta recae en el trabajador y estriba en el deber de acatar todas las órdenes e instrucciones que el patrón le señale.

A continuación se presentan los criterios en forma cronológica de las jurisprudencias y tesis en las que se ha establecido un concepto de subordinación:

SUBORDINACION, CONCEPTO DE.

Subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volúmenes 121-126, página 87. Amparo directo 7061/77. Nefthalí de los Santos Ramírez. 12 de marzo de 1969. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Miguel Bonilla Solís.

Volúmenes 103-108, página 97. Amparo directo 2621/77. Jorge Lomelí Almeida. 22 de septiembre de 1977. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Nuñez.

Volúmenes 121-126, página 87. Amparo directo 686/79. Salvador Medina Soloache y otro. 13 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Joaquín Dzib Nuñez.

Volúmenes 121-126, página 87. Amparo directo 744/79. Gregorio Martínez Spiro. 25 de junio de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Hernández Saldaña.

Volúmenes 127-132, página 73. Amparo directo 4611/78. Remigio Jiménez Márquez. 2 de agosto de 1979. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretario: Juan Manuel Vega Sánchez.

Nota: La Ley Federal del Trabajo a que se refiere esta tesis corresponde a la ley laboral de 1970.

Antes de explicar el concepto de subordinación aludido en la tesis anterior veamos que establece la fracción III del artículo 34 de nuestra la Ley Federal del Trabajo vigente. El referido artículo señala:

*“Son obligaciones de los trabajadores:
... III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo...”*

Por lo tanto, de acuerdo a los criterios sobre subordinación y a la fracción III del artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo antes transcritas, dentro de las obligaciones que tienen los trabajadores existe una consistente en que el trabajador durante su jornada de trabajo está sujeto a la autoridad directa del patrón o por lo menos del representante que éste designe. Entonces, el trabajador debe seguir las reglas e indicaciones que le proporcione su patrón.

SUBORDINACION. CONCEPTO DE.

La subordinación, elemento característico de la relación laboral a que se refiere el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en la facultad que tiene el patrón, en todo momento dentro de las horas de la prestación del servicio, de mandar al trabajador para el desarrollo del trabajo y, correlativamente, en la obligación del trabajador de cumplir con las condiciones y exigencias del trabajo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 122/93. Hilario Huerta Beristáin. 1 de abril de 1993. Unanimidad de votos. Ponente: José Galván Rojas. Secretario: Vicente Martínez Sánchez.

En este criterio se refiere nuevamente que la subordinación es el elemento representativo de una relación laboral. Además se insiste en que el trabajador no tiene libertad para cumplir con los servicios contratados, sino que queda supeditado a lo que le mande el patrón durante el tiempo que dura su jornada de trabajo. Obviamente es imposible que el patrón o sus representantes estén permanentemente dando órdenes a todos los trabajadores, sin embargo, la facultad la tienen. En consecuencia, como ya se mencionó, la subordinación se traduce en una facultad de los patrones.

Ahora bien, regresando al conflicto de determinar porque no toda relación que se deriva de la prestación de un servicio, es decir, del trabajo realizado por alguna persona para otra es de naturaleza laboral, se debe precisamente por la ausencia de la subordinación, concepto comentado en los párrafos anteriores. A continuación transcribiremos una tesis aislada emitida por el Primer Tribunal Colegiado en Materia

Penal y Administrativa del Segundo Circuito que confirma la existencia de relaciones de trabajo que no son de naturaleza laboral:

SUBORDINACION. AL NO ACREDITARSE LA. NO EXISTE LA RELACION DE TRABAJO.

Cuando la demandada acredita sus excepciones, en el sentido de que su relación con el actor es meramente de carácter mercantil, es de estimarse que al no existir prueba alguna que demuestre que el actor estuviera sujeto a la subordinación o que ejerciere un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte del demandante en la prestación del servicio, no puede considerarse que existió una relación laboral entre el peticionario y la demandada y al aseverarlo así la responsable no viola garantías individuales.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y ADMINISTRATIVA DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 717/94. Irineo Rueda Arteaga. 27 de octubre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Ceja Villaseñor.

En consecuencia, en un contrato de comisión mercantil no existe relación de trabajo porque los comisionistas no están subordinados al comitente. Cabe señalar, que la afirmación anterior sólo es válida cuando estamos en presencia de verdaderos contratos de comisión mercantil, lo cual no sucede en todos los casos, es común que se pretenda ocultar un contrato de trabajo mediante la celebración de un contrato de comisión mercantil., en otras palabras, si el contrato de comisión mercantil no está ajustado a las disposiciones del Código de Comercio quizás podamos estar en presencia de un contrato de trabajo, máxime que ya se dijo que toda relación de trabajo se presume laboral hasta en tanto no se concluya otra cosa. Para reafirmar lo antes expuesto transcribiremos la siguiente tesis:

RELACIÓN LABORAL. SALVO PRUEBA EN CONTRARIO TODA PRESTACIÓN DE SERVICIOS QUEDA COMPRENDIDA EN EL ÁMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO Y DEBE REGIRSE POR LAS DISPOSICIONES DE LA LEY RELATIVA, CORRESPONDIENDO A QUIEN NIEGUE ESE TIPO DE RELACIÓN DEMOSTRAR DE QUÉ NATURALEZA SE TRATA.

Texto

Resulta insuficiente la exhibición de los contratos denominados de "comisión mercantil independiente" para establecer que la relación que se dio entre las partes fue de esa naturaleza y no

laboral, pues debe establecerse como principio general en materia laboral que, salvo prueba en contrario, toda prestación de servicios queda comprendida en el ámbito del derecho de trabajo y debe regirse por las disposiciones de la ley respectiva. Dicho en otras palabras, no es la denominación y celebración de un contrato lo que debe probarse para establecer que el nexo existente es diverso a una relación de trabajo, sino que lo que habrá de demostrarse es que por el desarrollo de las actividades realizadas no puede considerarse que entre las partes existe un vínculo laboral, pues de aceptar diverso criterio bastaría con dar cualquier denominación a un contrato para evitar la responsabilidad derivada de una auténtica relación de trabajo. Así, el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo tiene como nota esencial que donde haya una prestación de trabajo subordinado, la ley establece una presunción legal de tratarse de una relación de trabajo a la que se le aplicará la legislación laboral, corriendo a cargo de quien niegue el carácter de relación laboral demostrar de qué naturaleza se trata. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

La realidad es que para el derecho del trabajo lo importante no es la denominación que se le dé al contrato. Lo que tiene que hacerse es realizar un análisis del objeto del contrato para determinar si existe o no una prestación de un servicio personal subordinado, de ser así estaremos en presencia de un contrato de trabajo.

También queda claro que existe una presunción en favor del trabajador en el sentido de considerar que el vínculo jurídico que lo une con el demandado es de carácter laboral. Ahora bien ¿qué pasaría si el demandado reconoce que existe una relación con el actor, pero argumenta que es de otro tipo? En el caso anterior la carga de la prueba recae en el supuesto patrón.

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

Texto

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.

Precedentes

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.

Como lo referimos antes, en esta jurisprudencia emitida por la Segunda Sala vuelve a reiterarse la presunción sobre el vínculo laboral que se crea a favor del trabajador en aquellos casos en los que en un juicio laboral el demandado habiendo reconocido que tiene una relación con el actor, corresponderá a éste último acreditar que no se trata de una relación laboral, sino de un contrato de comisión mercantil o algún otro.

Tenemos entonces que conocer el objeto y los alcances de un contrato de comisión mercantil para que el contrato resultante de los pactos entre las partes se encargue precisamente de regular una comisión mercantil.

CONTRATOS DE TRABAJO Y DE COMISION MERCANTIL. CRITERIO PARA DETERMINAR SU NATURALEZA JURIDICA.

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. Refreshes de Puebla, S.A. de C.V. 16 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echeagaray Cabrera.

Si en la relación que surgió del servicio que prestaba una persona al no existir subordinación, no existe relación ni contrato de trabajo.

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

Texto

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.

Precedentes

Amparo directo 91/99. Venancio Lozano Lozano. 22 de abril de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Alejandro Sosa Ortiz. Secretaria: Yolanda Leyva Zetina. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volúmenes 133-138, Sexta Parte, página 140, tesis de rubro: "RELACIÓN DE TRABAJO A LA QUE SE DENOMINA COMISIÓN MERCANTIL."

En la tesis anterior se precisa que no porque supuestamente existe un contrato de comisión mercantil y debido a ello el comisionista contrató trabajadores vamos a concluir que no hay relación de trabajo entre el comitente y el comisionista o incluso entre el comitente y los trabajadores contratados por el comisionista. Habrá que analizar en primer lugar la relación entre comitente y comisionista para determinar si hay o no relación de trabajo y al hacerlo ahora nos ocuparemos de establecer si estamos o no en el supuesto contemplado en el artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo, porque de ser así el habrá tanto el comisionista como los trabajadores contratados por él se considerarán trabajadores del comitente o mejor dicho patrón.

Como se ha podido observar en el desarrollo de este capítulo, sí existen diferencias entre la comisión mercantil y el contrato laboral pero requiere de un profundo análisis y para lograr encontrar esos puntos distintivos, lo cual nos será útil para no ser sujetos a los fraudes tan comunes que se presentan diariamente consistentes en tratar de evitar obligaciones laborales bajo el argumento de que el contrato celebrado es un contrato de comisión mercantil o algún otro.

B. Contrato de Trabajo y el Contrato de Obra a Precio Alzado

El contrato de trabajo y el contrato de obra a precio alzado tienen sus características y elementos propios. Por ello, a continuación se esbozarán las diferencias que se presentan entre ambos contratos.

En primer lugar, es conveniente retomar el concepto de contrato de obra a precio alzado y de contrato de trabajo, los cuales fueron referidos en capítulos anteriores. Entendemos por obra a precio alzado un contrato por medio del cual una persona llamada empresario se obliga a ejecutar bajo su dirección y con materiales de otro, llamado dueño de la obra, el cual se obliga a pagarle un precio. Por contrato de trabajo, debe entenderse una obligación a cargo del trabajador de prestar un servicio personal subordinado y por el patrón de pagarle un salario por ese servicio.

Ahora bien, el contrato será laboral si existe subordinación por parte del dueño de la obra; en cambio, si los materiales empleados son del empresario y la dirección es por su cuenta e incluso los riesgos de la obra son a su cargo, en este caso el contrato celebrado es un contrato de obra a precio alzado.⁶⁵

RELACIÓN LABORAL. NO PUEDE DERIVARSE DE UN CONTRATO DE OBRA A PRECIO ALZADO (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO).

Texto

De acuerdo con la doctrina el contrato de obra a precio alzado, se configura cuando una de las partes se obliga a entregar a la otra, una obra derivada de su trabajo o del auxilio de otras, proporcionando los materiales necesarios, entre tanto, la segunda se compromete a pagar por ello una cantidad de dinero; en cuya virtud, lo fundamental del convenio es la obra y la actividad, y lo secundario vienen a ser los materiales utilizados. Además en términos de lo establecido en el artículo 2469 del Código Civil, dicho convenio se sujetará a los lineamientos contemplados en los numerales relativos. En consecuencia, si el actor manifiesta haberse desempeñado como maestro albañil y especifica los trabajos conducentes, su cantidad, medidas, precio por unidad, monto total, incluyendo el material y la actividad, e incluso, expresa que sólo le cubrieron un abono, adeudándole la suma exigida, es evidente la existencia del acuerdo en cita, pues el accionante debería realizar y entregar aquélla a los demandados, quienes a su vez estarían obligados a pagar el precio fijado y así, el empleado no estaba subordinado a ellos, ni sujeto a una percepción y jornada concreta, en cuyo contexto, no sostuvieron

⁶⁵ ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. *Contratos Civiles*. 7ª ed. Ed. Porrúa. México. 1998. p. 318

un nexo de naturaleza laboral. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 319/99. Fortino Juárez García. 13 de mayo de 1999. Unanimidad de votos. Ponente: Salvador Bravo Gómez. Secretaria: Lidia López Villa. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, Volumen XXVII, Quinta Parte, página 14, tesis de rubro: "CONTRATOS DE OBRA A PRECIO ALZADO, SE RIGEN POR LA LEY CIVIL Y NO LABORAL".

En esta tesis se confirma que existen diferencias entre el contrato de obra a precio alzado y en el contrato de trabajo. En el caso aludido no existe contrato de trabajo porque no existió una relación de subordinación entre el albañil y el dueño de la obra. Había fecha de entrega de la obra, pero no había una jornada específica que debiera cumplir el albañil, por lo tanto, el patrón no estaba en posibilidad de disponer del trabajador y no tenía un salario diario, sino una retribución total por la obra que realizaría.

Pero en estos casos ¿a quién corresponde probar que la relación surgida no es laboral? Si en un juicio interpuesto por el supuesto trabajador en contra del dueño de la obra, éste último niega la relación de trabajo, la carga de la prueba recaerá en el trabajador. En cambio, si el dueño de la obra acepta la existencia de un vínculo con la parte actora, pero argumenta que no se trata de una relación de trabajo, sino que existe un vínculo jurídico derivado de un contrato de obra a precio alzado, ahora la carga de la prueba será para el dueño de la obra, por lo tanto, deberá acreditar en juicio que la relación es de carácter civil. Otro caso que puede presentarse es que el demandado reconozca la existencia de una relación con el actor derivada de un contrato de obra a precio alzado celebrado en fecha posterior a la referida por la parte actora como fecha de inicio de la relación de trabajo. En este supuesto ambas partes tienen que justificar su dicho. El dueño de la obra debe acreditar que efectivamente existe un contrato de obra a precio alzado celebrado con el actor y el actor debe probar que tal y como lo afirma en su demanda existe una relación de trabajo que inició en la fecha señalada en su

escrito inicial de demanda. Para reafirmar las ideas anteriores nos permitiremos transcribir la siguiente tesis:

RELACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA. CORRESPONDE AL TRABAJADOR JUSTIFICARLA, SI ASEGURA QUE SE SURTIÓ ANTES DE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO CIVIL, CUYA EXISTENCIA ACREDITÓ LA DEMANDADA.

Texto

Si la parte demandada al contestar la demanda laboral se excepcionó en el sentido de que no existió relación laboral y que sólo existió una relación civil derivada de un contrato de obra a precio alzado, el cual se celebró con posterioridad a la fecha que dice el trabajador inició la relación laboral, corresponde a la demandada justificar que el contrato a que alude se celebró en la fecha que indica, por lo que si dicha parte cumple con la carga probatoria anterior y el actor en sus argumentos expresa que antes de la celebración del contrato existió una relación laboral, la cual fue negada por el patrón, es al actor a quien corresponde probar la existencia de esa relación laboral, dado que la demandada sólo estaba obligada a justificar la excepción en los términos en que fue opuesta. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 370/2002. José Regalado Vargas. 3 de julio de 2002. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: Raúl Alvarado Estrada.

Una diferencia en cuanto a los derechos que surgen de un contrato de obra a precio alzado consiste en que el empresario o constructor podrá retener la obra mientras el empresario no le cubra el precio acordado por la misma e incluso gozará de un derecho preferente de ser pagado con el importe de la venta de dicha obra. En un contrato de trabajo el trabajador debe regresar al patrón las herramientas y materiales que le son proporcionados y no tiene facultad para conservar en su poder bienes pertenecientes al patrón para garantizar el pago de los salarios devengados que no le fueron cubiertos. Tendrá que ejercitar su acción y una vez que se resuelva en definitiva la condena del patrón respecto del pago de los citados salarios, en ese momento si el patrón tuviera varios acreedores el trabajador al que se le deben salarios o indemnizaciones tienen el derecho de que se les cubra su crédito preferentemente sobre cualquier otro acreedor.

Con base a todas las ideas referidas en este capítulo podemos inferir que la subordinación, consiste en la facultad de mando del patrón y el deber jurídico de obediencia del trabajador en relación con el trabajo contratado, es un elemento de suma importancia, y ante la falta de subordinación, aunque haya un trabajo personal mediante el pago de una cantidad determinada no existe relación ni contrato de trabajo. Como ejemplo podemos pensar en un arquitecto que se obliga a construir una casa por instrucciones de sus propietarios, y éstos a su vez le pagarán una cantidad determinada. En este caso se entiende que la obra la ejecuta en ejercicio de su actividad profesional y no recibe órdenes de como debe hacer la construcción ya que estos conocimientos los tiene por ser profesionista y esta relación no la contempla la Ley Federal del Trabajo, sino la ley civil por la falta de la subordinación.

C. Contrato de Trabajo y el Contrato de Prestación de Servicios Profesionales

El contrato de prestación de servicios profesionales es aquél por el cual un profesionista se compromete a prestar sus servicios a cambio de una cantidad que a título de honorarios le cubrirá el cliente que lo contrata. En el contrato de trabajo el trabajador se obliga a prestar sus servicios en forma personal y subordinada a un patrón, quien deberá pagarle un salario por ello. Como puede observarse estos dos contratos son de gran similitud, pues el objeto en ambos será una prestación de servicios y el pago de una retribución. Sin embargo, presentan diferencias que debemos identificar.

Antes de continuar, es conveniente referir que por originar más obligaciones para el patrón un contrato de trabajo, se ha convertido en una costumbre tratar de evadir esas cargas mediante la celebración de un contrato de servicios profesionales. También se ha presentado el caso contrario que se manifiesta en acciones ejercitadas por supuestos trabajadores ante la Junta de

Conciliación y Arbitraje para hacer reclamaciones de carácter laboral, que no tienen justificación por no existir relación laboral con el demandado, sino una relación de naturaleza civil.

Ahora bien, enfocándonos en escudriñar las diferencias entre un contrato laboral y un contrato de prestación de servicios, la primera que encontramos es que cada uno tiene su legislación especial. Por lo que respecta al contrato de prestación de servicios, éste es regulado por los Códigos Civiles; en cambio, el contrato de trabajo es regulado por la Ley Federal del Trabajo, tratándose de la contratación de trabajadores que se encuentren dentro de los supuestos previstos por el Apartado A del artículo 123 de la Constitución. Cabe mencionar, que además de la Ley Federal del Trabajo existen otras leyes que rigen los contratos de trabajo para los trabajadores que no se encuentran en los supuestos del artículo constitucional antes referido.

Otra distinción consiste en la forma en que debe prestarse el servicio. De acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo el servicio que prestará el trabajador debe de ser personal, es decir, que únicamente lo puede prestar el propio trabajador que haya sido contratado, regla que no admite excepciones, por lo tanto, no es admisible que persona distinta al propio trabajador preste el servicio. En los servicios profesionales el servicio puede ser prestado indistintamente por el profesionista o por una persona o personas que éste designe, salvo pacto en contrario. Como ejemplo de lo anterior podemos referir el caso en que se celebra un contrato de servicios profesionales con el titular de un despacho jurídico. En ese caso aunque el contrato lo celebró el titular lo común es que para cumplir con los servicios prometidos se valga del personal que forma parte del despacho. Sin embargo, no podemos llegar a caer en el absurdo de pretender dilucidar si existe o no un vínculo laboral simplemente porque se prestó directamente una actividad. Lo relevante es estudiar esa relación porque incluso podemos llegar a concluir que no se trata de una relación con tintes laborales, como apoyo de las ideas antes expresadas, la siguiente tesis:

RELACION LABORAL. NO SE ACREDITA CON LA PRESTACION DE UN SERVICIO PERSONAL.

Si de las pruebas documentales ofrecidas por la quejosa acreditan que ésta sólo desempeñó una actividad en favor de la empresa demandada, esto no basta para demostrar la relación laboral, que aduce la quejosa sino que esa prestación debe reunir como requisito principal la subordinación, que implica que el patrón se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico del trabajador, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio y esa relación de subordinación debe ser permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrón o su representante.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 774/94. Mariela Margarita Lozano Rodríguez. 7 de diciembre de 1994. Unanimidad de votos. Ponente: Enrique Cerdán Lira. Secretario: Alberto Alejandro Herrera Lugo.

Como es de observarse, no toda relación de trabajo va a estar regulada por el derecho laboral. Para ello deben reunirse una serie de requisitos muy específicos, por lo tanto, probar que existe una prestación de un servicio a otra persona y que dicha persona nos da a cambio alguna retribución, no implica probar que existe una relación laboral.

Una de las características que distingue al contrato de prestación de servicios del contrato laboral es que el servicio que se va a prestar requiere alguna preparación especial en alguna ciencia, arte o técnica. Además de conformidad con el artículo 5º de la constitución algunas profesiones para ser ejercidas requerirán de un título profesional. En los contratos de trabajo de acuerdo al artículo 8º por trabajo se entiende cualquier actividad humana independientemente del grado de preparación requerido para cada oficio, concluimos que el trabajador no requiere de ninguna preparación especial. Con ello, no queremos decir que cualquier persona sin ninguna preparación va a poder ocupar cualquier puesto dentro de un centro de trabajo, obviamente los patrones al momento de contratar seleccionarán a los trabajadores que posean las

cualidades y aptitudes que requiere el puesto. Sin embargo, en ese caso será una simple apreciación subjetiva del patrón, la cual desde el punto de vista jurídico no será trascendente para distinguir si hay o no contrato de trabajo.

En cuanto al lugar de prestación del servicio lo usual es que el trabajador acuda al domicilio del patrón o al lugar en donde éste tenga establecido el centro de trabajo para prestar el servicio para el cual fue contratado. En cambio, en un contrato de prestación de servicios normalmente el profesionista no acude al domicilio del patrón para prestar sus servicios, sino que lo hace en su propia oficina o en algún otro lugar dependiendo la naturaleza del servicio que va a prestar.

Cabe señalar, que con los avances tecnológicos cada día son más los trabajadores que no tienen que acudir físicamente al centro de trabajo, puesto que las funciones para las cuales se les contrató las pueden desempeñar en cualquier lugar que éstos elijan utilizando el internet o el teléfono, situaciones que representan excepciones a la regla general antes mencionada respecto del lugar en que el trabajador prestará el servicio.

Si pensamos en la duración de un contrato de trabajo y uno de servicios profesionales, encontramos que de acuerdo a los artículos 35, 36 y 37 de la Ley Federal del Trabajo el trabajador tiene derecho por regla general a que su contrato sea indefinido y sólo excepcionalmente a que se limite a algún plazo específico o a la realización de una obra. Por el contrario, en los contratos de servicios profesionales normalmente se establece una fecha de terminación del contrato. Asimismo encontramos que la ley laboral reafirmando su intención de que los contratos de trabajo sean por tiempo indeterminado al incluir en el artículo 39 una prórroga del contrato una vez que sea haya llegado la fecha de terminación mientras siga subsistiendo la materia del trabajo. Este beneficio no lo encontramos en la legislación civil para los profesionistas sujetos a un contrato de servicios profesionales, por lo tanto, legalmente su contrato no se prorrogará

más allá de la fecha convenida. El único caso en el que el profesionista puede exigir la prórroga de su contrato sería en aquellos casos en los que en alguna cláusula del mismo se hubiere pactado esa posibilidad.

En cuanto a la remuneración que recibe el trabajador y el profesionista encontramos que para el primero la ley contempla el pago de por lo menos un salario mínimo y para el segundo el pago de honorarios de acuerdo al monto que hubieran convenido las partes o en su defecto por lo menos a lo que señala el arancel correspondiente. Otra vez hay que señalar que aunque las retribuciones que se pagarán al trabajador y al profesionista tienen denominaciones distintas, no será suficiente para desvirtuar el supuesto vínculo laboral que une al actor con el demandado acreditar que en el contrato se estipuló que se pagarían honorarios o simplemente una gratificación y no un salario. Como tampoco es suficiente la exhibición de los recibos de honorarios. Ideas que han sido ratificadas por las tesis de jurisprudencia que emiten los tribunales. Como ejemplo podemos referir las siguientes:

RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA, CON INDEPENDENCIA DEL NOMBRE QUE SE LE DE AL SALARIO EN EL CONTRATO.

Si bien la retribución que se obligó a pagar el patrón al trabajador como contraprestación, se denominó gratificación, ello resulta irrelevante, pues siempre que se reciba un servicio personal subordinado, a cambio de una retribución, cualquiera que sea el nombre con el cual se le llame, existirá relación laboral, porque para la existencia de ésta, el elemento fundamental requerido es el de subordinación; esto es, la prestación de un servicio personal, bajo la dirección y dependencia del patrón, amén de que en materia laboral, es la relación y no el nombre que se dé a ella en un contrato, lo que determina su naturaleza.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 925/88. Beatriz Eugenia Ortiz Bueno. 17 de agosto de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Víctor Ceja Villaseñor. Secretario: José Luis Flores González.

De la tesis anterior podemos derivar que aunque se pretendan ocultar y evadir derechos en favor del trabajador mediante la celebración de contratos que supuestamente son de naturaleza distinta a la laboral e incluso para apoyar esas ideas también se le otorgue un nombre distinto a SALARIO a la remuneración pactada, esas situaciones no llegan a trascender al momento de hacer el estudio correspondiente para decidir la naturaleza real del contrato celebrado por las partes.

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. LOS RECIBOS DE HONORARIOS SON INSUFICIENTES PARA DEMOSTRAR UNA RELACIÓN JURÍDICA DE ESA ÍNDOLE.

Texto

El artículo 2254 del Código Civil para el Estado de Jalisco establece que el contrato de prestación de servicios técnicos o profesionales es aquel por medio del cual el prestador se obliga a proporcionar en beneficio del cliente o prestatario determinados servicios que requieren de una preparación técnica o profesional; en consecuencia, si ante el despido alegado por los servidores públicos la entidad pública demandada niega la existencia del nexo de trabajo aduciendo que se trata de un contrato de prestación de servicios, resulta insuficiente para demostrarlo que exhiba los recibos de honorarios suscritos por los demandantes, porque no desvirtúan la naturaleza laboral de la relación, toda vez que de acuerdo con lo establecido en el artículo 82 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, aunque se le denomine de manera distinta; además, si en los contratos de prestación de servicios se pactó de manera general que el prestador se obligaba a realizar la recuperación de los créditos fiscales que le asignara la Tesorería Municipal mediante el procedimiento administrativo de ejecución, y que el prestatario pagaría como contraprestación determinado porcentaje de los gastos de ejecución recuperados, es evidente que el prestador no se obligó a proporcionar, en beneficio del cliente, determinados servicios, es decir, la recuperación de débitos tributarios, en específico, en favor del fisco municipal, pues aquella declaración tan general incumple con uno de los requisitos esenciales del contrato de prestación de servicios, como lo es el relativo al objeto, el cual está integrado por la actividad determinada o específica que el prestador se obliga a realizar, por lo que debe entenderse que se trata de una relación laboral, esto es, la prestación de un trabajo personal subordinado a la Tesorería Municipal mediante el pago de un

salario, consistente en la recuperación de todos los créditos fiscales que tenga derecho a percibir el erario municipal mediante el empleo de la facultad económico-coactiva. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Precedentes

Amparo directo 382/2003. José de Jesús Arredondo Almaraz y coags. 19 de noviembre de 2003. Unanimidad de votos. Ponente: Julio Ramos Salas. Secretario: Rodolfo Munguía Rojas.

La tesis anterior reitera la postura referente a que es insuficiente la exhibición de recibos de honorarios para justificar la excepción consistente en que la relación no es laboral sino de índole civil, porque en ese caso el fondo del conflicto que deberá resolver la autoridad al momento de emitir el laudo radica en resolver el tipo de vínculo que une al actor con el demandado, por lo tanto, la exhibición de los referidos recibos lo único que justifica es que hubo un pago por parte del demandado al actor, pero no nos dice nada respecto del tipo de vínculo que existe entre ellos. Por lo tanto, no es factible pensar que por la simple exhibición en juicio de los recibos de honorarios lograremos formar la convicción en la autoridad de que efectivamente se trata de un contrato de prestación de servicios.

Otra tesis que resulta conveniente transcribir es la siguiente:

PROFESIONISTAS. CASO DE INEXISTENCIA DE LA RELACION LABORAL.

La sola circunstancia de que un profesionista preste servicios a una empresa y reciba una remuneración, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo contractual es necesaria la subordinación jurídica, "dirección y dependencia", que son las que lo distinguen de otro tipo de contratos. Consecuentemente, los profesionistas que desarrollan una actividad, para lo cual tienen un mandato de la empresa y que reciben honorarios y viáticos por cada asunto que atienden no son trabajadores.

Séptima Epoca:

Informe 1975, página 75. Amparo directo 4568/74. José Francisco Martínez Martínez. 2 de abril de 1975. Cinco votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete. Secretario: Jesús Luna Guzmán.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 61, página 42. Amparo directo 4647/73. Mucio Max Morales Cano. 28 de enero de 1974. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.

Volumen 61, página 42. Amparo directo 3429/73. Leonardo Vacaseydel. 28 de enero de 1974. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. Secretario: Marco Antonio Arroyo Montero.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 10, Quinta Parte, página 52, tesis de rubro "PROFESIONISTAS, CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL TRATANDOSE DE".

Nota: En los Informes de 1974 y 1975 y Apéndice 1917-1985, la tesis aparece bajo el rubro "RELACION LABORAL, CASO DE INEXISTENCIA DE LA, TRATANDOSE DE PROFESIONISTAS".

Anteriormente comentamos que no es suficiente exhibir en juicio los recibos de honorarios expedidos por el profesionista para acreditar la existencia de un contrato de prestación de servicios profesionales, sin embargo, si además de la exhibición de los referidos recibos en juicio se ofrecen otras pruebas para acreditar la existencia de una relación civil y no laboral, en ese caso la valoración en conjunto de esas pruebas sí puede lograr formar la convicción en la autoridad y por ende, obtener una resolución favorable.

Continuando con las características especiales que presentan los servicios que presta un trabajador y los que presta un profesionista, debemos considerar el concepto subordinación. Para lograr un mejor entendimiento nos basaremos en las ideas plasmadas en el siguiente criterio:

RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA.

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato.

Amparo directo 3345/74. Pedro Adolfo Pelayo Alarcón. 28 de octubre de 1974. Cinco votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Considerando las ideas antes expuestas podemos decir que las relaciones de trabajo se distinguen de las demás relaciones porque tienen la particularidad de que la actividad que desarrolla el trabajador debe ser subordinada, en otras palabras, dirigida y ordenada por el patrón e incluso bajo ciertas condiciones de tiempo y lugar. En cambio, si nosotros analizamos el concepto de contrato de prestación de servicios encontraremos que coincide con el contrato de trabajo en cuanto a que en él se establece la obligación de prestar un servicio, pero el elemento subordinación está ausente, en virtud de la libertad que posee el profesionista de prestar el servicio sin estar bajo una supervisión de su cliente. Para robustecer lo dicho veamos lo que a este respecto refiere el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito:

RELACION LABORAL. NO LA CONSTITUYE EL ASESORAMIENTO LEGAL POR "ABOGADO EXTERNO" DE INSTITUCION BANCARIA.

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo las características del contrato individual de trabajo son: La prestación de un servicio personal, el pago de una contraprestación o remuneración por ese servicio, y que éste se preste bajo la dirección y dependencia del patrón. Ahora bien, tratándose de un profesional del derecho que brinda asesoramiento legal consistente en tramitar ante la instancia judicial diversos juicios en favor de una institución bancaria, si bien se actualizan los dos primeros elementos que prevé el numeral citado, no así puede establecerse que se actualice el tercero, es decir la subordinación, ya que las acciones emprendidas por el actor como "abogado externo" de la institución bancaria no las hace bajo su supervisión pues ésta no le indica la manera de plantear los juicios, pruebas que debe ofrecer o documentos que deba exhibir como fundatorios de las acciones que ejerció, sino que aquél actúa aplicando sus conocimientos sin sujetarse a condiciones que el banco le dicte, por lo que es de concluirse que prestados así los servicios no acreditan la subordinación que requiere la relación laboral contemplada en la codificación de la materia.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DECIMO QUINTO CIRCUITO.

Amparo directo 249/95. Juan Antonio Sánchez Zertuche. 7 de junio de 1995. Unanimidad de votos. Ponente: Raúl Molina Torres. Secretaria: Elia Muñoz Aguilar.

En el caso anterior se ejemplifica como en ciertos casos los servicios que presta un abogado pueden derivarse de un contrato de prestación de servicios profesionales y no de un contrato de trabajo. Los argumentos base para sostener el criterio anterior son:

1. Para que un contrato sea laboral debe forzosamente existir subordinación, la cual no se presenta en este caso;
2. El servicio del abogado no es un servicio subordinado ya que en el caso en comento éste no está a disposición del patrón durante un horario determinado; y
3. El abogado al ser independiente no está bajo la supervisión de la institución y las órdenes continuas de la misma.

Cabe hacer la mención de que no en todos los casos los servicios que presta un profesional van a coincidir con el supuesto anterior. Hay casos en los que aunque aparentemente se presume la existencia de un contrato de servicios profesionales, en realidad se trata de un contrato laboral. A continuación un ejemplo:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL VÍNCULO LABORAL SE DEMUESTRA CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS REÚNEN LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, AUNQUE SE HAYA FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.

Texto

De la tesis de jurisprudencia 2a./J. 76/98, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 568, con el rubro: "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES.", así como de la ejecutoria dictada en la contradicción de tesis 96/95 de la que derivó, se advierte que aun cuando no se exhiba el nombramiento relativo o se demuestre la inclusión en las listas de raya, la existencia del vínculo laboral

entre una dependencia estatal y la persona que le prestó servicios se da cuando se acredita que los servicios prestados reúnen las características propias de una relación laboral. En ese sentido, si se acredita lo anterior, así como que en la prestación del servicio existió continuidad y que el trabajador prestó sus servicios en el lugar y conforme al horario que se le asignó, a cambio de una remuneración económica, se concluye que existe el vínculo de trabajo, sin que sea obstáculo que la prestación de servicios se haya originado con motivo de la firma de un contrato de prestación de servicios profesionales, pues no es la denominación de ese contrato lo que determina la naturaleza de los servicios prestados al Estado, de tal suerte que si éstos reúnen las características propias del vínculo laboral entre el Estado y sus trabajadores, éste debe tenerse por acreditado.

Precedentes

Contradicción de tesis 168/2004-SS. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo y Sexto, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito. 14 de febrero de 2005. Cinco votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Secretaria: María Estela Ferrer Mac-Gregor Poisot. Tesis de jurisprudencia 20/2005. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciocho de febrero de dos mil cinco.

Este es un caso distinto en el que el vínculo que une al profesionista con la persona a quien presta el servicio es evidentemente de naturaleza laboral. Si recordamos el caso, abordado en párrafos anteriores, del abogado externo que prestaba sus servicios para un banco, precisamos que el contrato no era laboral porque la institución no supervisaba al abogado y éste decidía como realizar el trabajo sin tener que ajustarse a una jornada de trabajo, sin ser su cliente único, resolviendo a criterio como era más conveniente ejercitar las acciones y llevar a cabo la continuación del proceso y lo más importante es que no estaba a disposición del patrón. Ahora bien, es distinto este nuevo caso porque aquí se puede apreciar el elemento subordinación característico de los contratos de trabajo. Quizás nos preguntemos el sustento de nuestra afirmación. Son varias las razones para concluir que en este el contrato estamos en presencia de un contrato laboral. La primera de ella se deriva de la obligación establecida de que el servicio debe prestarse en un lugar determinado. En ese sentido ya habíamos hecho la apreciación de que en un contrato de prestación de servicios profesionales el profesionista no tiene que acudir al domicilio del cliente o lugar especial fijado por éste. Por lo tanto, el profesionista ejecutará el servicio en el

lugar que a éste le parezca más conveniente. La otra razón del porqué en este supuesto el servicio no es de carácter civil sino laboral se debe a la circunstancia fijada en el contrato en cuanto a la obligación del profesionalista de cumplir con el horario de trabajo asignado, en otras palabras, tiene una jornada de trabajo establecida. En cuanto a esto último podríamos preguntarnos ¿qué el profesionalista no tiene también un límite de tiempo para prestar el servicio contratado? La respuesta es sí, claro que es cierto que el profesionalista tiene límite de tiempo para cumplir con la prestación del servicio, sin embargo, ese límite no implica una jornada diaria de trabajo, sino el tener que cumplir el servicio en los plazos fijados en el propio contrato. Si cumpliera diariamente con un horario fijo, eso sería de acuerdo a la ley laboral, una jornada de trabajo. Entonces, concluiríamos que el profesionalista bajo las condiciones anteriores estaba subordinado a su patrón y por tanto, el vínculo que los unía era de carácter laboral.

Hace unos momentos mencionamos que un profesionalista regularmente a diferencia de un trabajador no labora para un solo cliente. Ahora bien, hay que aclarar que puede suceder que el trabajador al igual que el profesionalista labore para varios patrones lo cual es totalmente legal. En ese caso no será un argumento válido pretender desvirtuar la relación laboral basados en que el trabajador no labora exclusivamente para el patrón demandado. Nos permitiremos transcribir la siguiente tesis:

RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA.

Para que exista la relación laboral, no es necesario que quien presta sus servicios dedique todo su tiempo al patrón ni que dependa económicamente de él. El verdadero criterio que debe servir para dilucidar una cuestión como la presente es el concepto de subordinación jurídica establecida entre el patrono y el trabajador, a cuya virtud aquél se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo, según convenga a sus propios fines. Así pues, no se requiere la utilización efectiva de la energía y de la fuerza de trabajo, sino que basta con la posibilidad de disponer de ella. Correlativo a este poder jurídico es el deber de obediencia del trabajador a las órdenes del patrón. La facultad de mando presenta un doble aspecto: jurídico y real.

En cuanto al primero, el patrón está siempre en aptitud de imponer su voluntad al trabajador y éste está obligado a obedecer acomodando su actividad a esa voluntad. En cuanto al segundo, debe tomarse en cuenta que, precisamente porque los conocimientos del patrón no son universales, existe la necesidad de confiar numerosas fases del trabajo a la iniciativa propia del trabajador, siendo más amplia esta necesidad cuando se trata de un término, de tal manera que la dirección del patrón puede ir de un máximo a un mínimo. Por consiguiente, para determinar si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real que a la posibilidad jurídica de que esa dirección se actualice a través de la imposición de la voluntad patronal.

Amparo directo 9442/83. Rogelio Gutiérrez Gutiérrez. 18 de septiembre de 1985. Cinco votos. Ponente: José Martínez Delgado. Secretaria: María Soledad Hernández de Mosqueda.

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 10, página 55. Amparo directo 1455/69. Abel Porras Rodríguez. 9 de octubre de 1969. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Sexta Epoca, Quinta Parte:

Volumen XCII, página 33. Amparo directo 3339/64. Marcelo de la Cueva y Foucade. 10. de febrero de 1965. Ponente: Manuel Yáñez Ruiz.

Otra jurisprudencia que sirve para confirmar las ideas antes referidas es la siguiente:

PROFESIONISTAS, CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL TRATANDOSE DE.

Si un profesionista presta regularmente sus servicios a una persona mediante una retribución convenida pero, además existe una subordinación consistente en desempeñar el profesionista sus actividades acatando las órdenes de quien solicitó sus servicios, en forma y tiempo señalados por éste, es de concluirse que la relación existente es de naturaleza laboral y no civil, aun cuando en el documento en que se hizo constar el contrato celebrado, se le hubiera denominado a éste "de prestación de servicios".

Séptima Epoca, Quinta Parte:

Volumen 10, página 52. Amparo directo 1455/69. Abel Porras Rodríguez. 9 de octubre de 1969. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ramón Canedo Aldrete.

Volúmenes 145-150, página 48. Amparo directo 1222/81. Higinio Vargas Real. 29 de junio de 1981. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Fernando López Murillo.

Volúmenes 157-162, página 74. Amparo directo 1291/81. Vidal Gallardo Xelo. 27 de agosto de 1981. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Fernando López Murillo.

Volúmenes 157-162, página 43. Amparo directo 6383/81. José María Díaz de León. 15 de marzo de 1982. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Carolina Pichardo Blake.
Volúmenes 163-168, página 35. Amparo directo 1943/81. Luis Raúl Estrada Gallegos. 19 de julio de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Carolina Pichardo Blake.

Nuevamente se precisa que recibirán el carácter de contratos laborales aquellos en los que esté presente la subordinación. Así que independientemente de que el vínculo que une a las partes supuestamente se originó por la intención del cliente de celebrar un contrato de prestación de servicios porque necesitaba de los servicios de un profesionista, del estudio de los elementos de esa relación es de concluirse que el vínculo es eminentemente laboral.

Los profesionistas pueden estar sujetos a una relación de trabajo o pueden dedicarse a la prestación de servicios profesionales, entonces, lo importante será que basándonos en las deducciones a que hemos llegado, logremos distinguir plenamente cuando se encuentra en cada uno de esos supuestos, para lo cual hay que observar entre otras cosas si el profesionista se encuentra sujeto a un horario fijo, si está a disposición del patrón, si tiene la obligación de obedecer las órdenes del patrón, si la remuneración tiene los atributos del salario, entre otras.

RELACION LABORAL, EXISTENCIA DE LA.

De conformidad con el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un servicio personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario. De esta definición se advierte que el elemento esencial de la relación de trabajo, que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación en la prestación del servicio, la cual se traduce en la facultad del patrón de disponer de la fuerza de trabajo del obrero de acuerdo con la ley o el contrato.

Amparo directo 3345/74. Pedro Adolfo Pelayo Alarcón. 28 de octubre de 1974. Cinco votos. Ponente: Salvador Mondragón Guerra.

Véase: Semanario Judicial de la Federación, Séptima Epoca, Volumen 10, Quinta Parte, página 55, tesis de rubro "RELACION LABORAL, CARACTERISTICAS DE LA."

La naturaleza civil o laboral no depende de la denominación que se le da al contrato, depende del tipo de relación que se va a crear entre las partes. Entonces, aunque en ocasiones se quiera sostener la afirmación de que un contrato es civil únicamente porque así se especificó en el contrato, esa argumentación no es suficiente para lograrlo. En estos casos no es válido argumentar que el derecho tiene fallas ya que no existe una laguna que necesite ser colmada, son las personas quienes con o sin intención están atribuyendo una denominación que no corresponde al contrato celebrado. La autoridad al momento de resolver hará una valoración global de los elementos de prueba allegados al proceso y con base en ellos estará en posibilidad de tomar su decisión.

RELACION DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SI SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VINCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACION Y DEPENDENCIA ECONOMICA PARA RESOLVER LO CONDUCENTE.

Si el demandado se excepciona en el sentido de que la relación que existió con el actor fue de prestación de servicios profesionales y ofrece al juicio un contrato en el que se especifica ese hecho, en donde se señala que el vínculo se rige por las disposiciones del Código Civil para el Distrito Federal, este instrumento por sí solo no demuestra que la relación haya sido de tal naturaleza, puesto que el referido documento debe estudiarse conjuntamente con el resto del material probatorio para resolver lo conducente; de ahí que si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación, como es el caso en que al prestador del servicio se le ordena dónde y cómo debe realizar su trabajo, se le proporcionan los medios para el desempeño de su labor, que son propiedad de la empresa, se le expiden credenciales que lo identifican como su empleado y se le asigna una compensación económica, que aun cuando se le denomine honorarios, por así haberse consignado en el convenio, pero que en verdad se trata de la retribución que se le pagaba por su trabajo; por consiguiente, si se justifican estos extremos se debe concluir que la relación real que existió entre las partes fue de trabajo y no de índole civil.

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 1349/96. Ferrocarriles Nacionales de México. 15 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: F. Javier Mijangos Navarro. Secretario: Héctor Landa Razo.

Finalmente después de haber llegado a delimitar las distinciones que existen entre el contrato de trabajo y los contratos de comisión mercantil, de obra a precio alzado y de prestación de servicios profesionales, podemos decir que siempre que en una relación exista subordinación habrá relación de trabajo, independientemente del tipo de contrato que se hubiera celebrado, o aún ante la ausencia de un contrato por escrito. Además debemos tener presente que el Derecho del Trabajo se ocupa del trabajo:

1. Personal: es aquel que tiene que ser prestado directamente por la persona física (trabajador) contratada por el patrón.
2. Ajeno: cuando se realiza por cuenta ajena, es decir, cuando los resultados del trabajo realizado por el trabajador pertenecerán únicamente al patrón.
3. Remunerado: consiste en el derecho del trabajador de percibir una cantidad en efectivo por el trabajo físico o intelectual que presta.
4. Subordinado: implica que el trabajador esta bajo la dirección del patrón y con la obligación de obedecer las órdenes que se relacionen con el trabajo contratado.

CONCLUSIÓN

Después de haber realizado un minucioso estudio en el que contemplamos los aspectos históricos, doctrinales y especialmente legales de cada uno de los contratos abordados ampliamente en la presente tesis, queda demostrado que sí es posible distinguir perfectamente cuando una relación surge de un contrato de trabajo, de un contrato de comisión mercantil, de un contrato de obra a precio alzado o de un contrato de prestación de servicios profesionales.

BIBLIOGRAFÍA

ARCE Gargollo, Javier. *Contratos Mercantiles Atípicos*. 6ª ed. Ed Porrúa. México. 1999.

CABANELLAS de Torres Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. 3ª ed. Ed. Heliasta. Argentina. 2001.

CASTRILLON y Luna Víctor M. *Código de Comercio Comentado*. 3ª ed. Ed. Porrúa. México. 2004.

CAVAZOS Flores Baltasar. *El Derecho del Trabajo en la Teoría...y en la Práctica*. Ed. Confederación Patronal de la República Mexicana. México. 1972.

CHARIS Gómez Roberto. *Introducción a los Derechos Fundamentales del Trabajo*. Ed. Porrúa. México. 2003.

DE BUEN Lozano, Néstor. *La Decadencia del Contrato*. Ed. Textos Universitarios, S.A. México. 1965.

DE LA CUEVA, Mario. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. 9 ed. Ed. Porrúa. México. 1969.

DE PINA, Rafael y Rafael de Pina Vara. *Diccionario de Derecho*. 33ª ed. Ed. Porrúa. México. 2004.

GARRIDO Ramón, Alena. *Derecho Individual del Trabajo*. Ed. Oxford. México. 1999.

GUERRERO Euquerio. *Manual de Derecho del Trabajo*. Ed. Porrúa. México. 1994.

GUTIERREZ González, Ana Rosa y Otros. *Tratamiento y Análisis Jurídico de los Contratos Civiles en México*. Ed. Taxxx. México. 2002.

INSTITUTO de Investigaciones Jurídicas. *Diccionario Jurídico Mexicano*. 14ª ed. Ed. Porrúa-UNAM. México. 2000.

LASTRA Lastra, José Manuel. *Diccionario de Derecho de Trabajo*. Ed. Porrúa. México. 2001.

MUÑOZ Luis. *Derecho Mercantil*. T. II. Ed. Cárdenas, Editor y Distribuidor. México. 1973.

OLAVE Ibarra, Sergio. *Obligaciones y Contratos Civiles: Nociones*. 6ª ed. Ed. Banca y Comercio. México. 1997.

PÉREZ Fernández del Castillo. *Contratos Civiles*. 6ª ed. Ed. Porrúa. México. 1999.

PETIT Eugene. *Tratado Elemental de Derecho Romano*. 13ª ed. Ed. Porrúa. México. 1999.

PORRAS Y LÓPEZ, Armando. *Derecho Mexicano del Trabajo*. Ed. Porrúa. México. 1978.

REAL Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. 22ª ed. T. I. y II. Ed. Espasa Calpe, S. A. España. 2001.

SÁNCHEZ Medal, Ramón. *De los Contratos Civiles*. 5ª ed. Ed. Porrúa. México. 1980.

SOTO Cerbón Juan. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Ed. Trillas. 1992.

TREVIÑO García, Ricardo. *Los contratos civiles y sus generalidades*. 6ª ed. Ed. McGrawHill. México. 2002.

VASQUEZ del Mercado, Oscar. *Contratos Mercantiles*. 8ª. ed. Ed. Porrúa. México. 1998.

ZAMORA Y VALENCIA, Miguel Angel. *Contratos Civiles*. 7ª ed. Ed. Porrúa. México. 1998.

LEGISLACIÓN

Código Civil para el Estado de Nuevo León.

Código de Comercio.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.