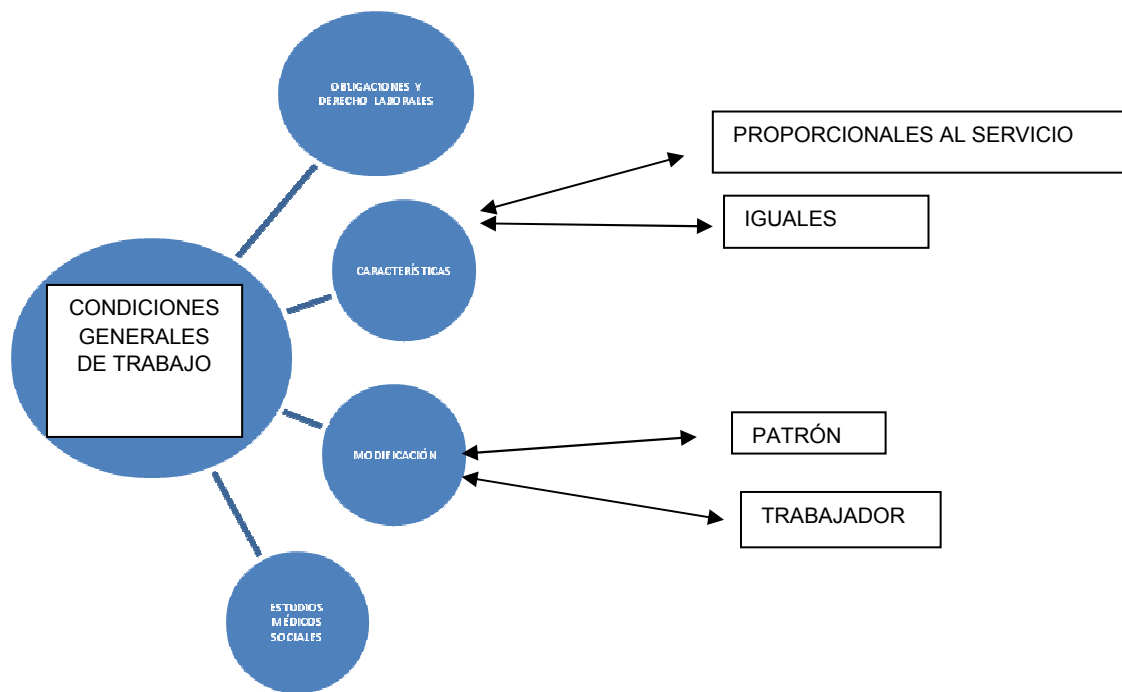


## 4. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.



### 4.1. Condiciones de trabajo.

Son aquel conjunto de obligaciones y derechos que se imponen mutuamente y de manera recíproca los trabajadores y patrones en virtud de las relaciones de trabajo que se dan entre ellos. Así, dentro de estas condiciones se comprenderán los siguientes rubros: a) la jornada de trabajo; b) descanso laborales; c) derecho a vacaciones, d) salario, y e) aguinaldo, entre otras.

Estas condiciones son reconocidas ampliamente por la Ley Federal del trabajo, en varios preceptos legales, entre otros los siguientes:

I) 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.<sup>1</sup>

II) Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no

<sup>1</sup> Artículo 24 Ley Federal del Trabajo

podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.<sup>2</sup>

III) En los trabajos de tripulaciones aeronáuticas se reconocen también condiciones de trabajo. En el caso de operación de equipo con características técnicas distintas del que se venía utilizando, el tripulante y el patrón fijarán las condiciones de trabajo.<sup>3</sup>

IV) Las condiciones de trabajo vinculadas a los trabajos de campo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.<sup>4</sup>

V) Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley Federal del Trabajo y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.<sup>5</sup>

VI) El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurren circunstancias económicas que la justifiquen.<sup>6</sup>

VII) El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurren circunstancias económicas que la justifiquen.

VIII) En cuanto al trabajo a domicilio, las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá: 1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; 2. Local donde se ejecutará el trabajo; 3. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo; 4. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y 5. Las demás estipulaciones que convengan las partes.<sup>7</sup>

---

<sup>2</sup> Artículo 182 Ley Federal del Trabajo.

<sup>3</sup> Artículo 241 Ley Federal del Trabajo

<sup>4</sup> Artículo 282 Ley Federal del Trabajo

<sup>5</sup> Artículo 56 Ley Federal del Trabajo

<sup>6</sup> Artículo 57 Ley Federal del Trabajo

<sup>7</sup> Artículo 318 Ley Federal del Trabajo

IX) El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.<sup>8</sup>

Toca ahora comentar sobre las condiciones de trabajo específicas que se han nombrado al inicio de tema, con el objeto de conocer sus particularidades:

#### **a) Jornada de trabajo**

El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada, sin que en ninguno de los casos pueda ser mayor a los límites máximos legales. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.<sup>9</sup>

Podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los trabajadores el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equitativa.<sup>10</sup> Jornada Diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. La jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, mientras que la jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media.<sup>11</sup>

#### **b) Días de descanso**

La Ley Federal del Trabajo establece que por cada seis días de trabajo, el trabajador disfrutará de un día de descanso con goce de salario íntegro.<sup>12</sup> Aquellos trabajadores que laboren en día domingo, tendrán derecho a una prima adicional de un 25% sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Procurando en los reglamentos de trabajo que el día de descanso sea el domingo.<sup>13</sup>

---

<sup>8</sup> Artículo 319 Ley Federal del Trabajo

<sup>9</sup> Artículo 61 Ley Federal del Trabajo, el que se debe de relacionar con el 5° del mismo cuerpo normativo.

<sup>10</sup> Artículo 54 Ley Federal del Trabajo

<sup>11</sup> Artículo 60 Ley Federal del Trabajo

<sup>12</sup> Artículo 69 Ley Federal del Trabajo

<sup>13</sup> Artículo 71 Ley Federal del Trabajo

Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios los días de descanso, si se quebranta esta disposición, el patrón deberá de pagar además del salario que corresponda por el día de descanso, un salario doble por el servicio prestado.<sup>14</sup>

### **c) Vacaciones**

Todos los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que no podrán ser inferiores a seis días laborables. Dicho período, aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce por cada año subsecuente que se haya prestado servicio. Después del cuarto año, el período vacacional aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.<sup>15</sup>

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días trabajados en el año.<sup>16</sup>

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.<sup>17</sup>

Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.<sup>18</sup>

### **d) Salario**

El salario es la retribución que el patrón paga al trabajador por el trabajo que este realiza.<sup>19</sup> Los trabajadores dispondrán de forma libre de su salario, así como también el derecho a percibirlo es irrenunciable. El salario no podrá ser en ningún caso objeto de compensación y deberá pagarse en el lugar donde se preste el servicio. No se les impondrán multas a los trabajadores cualquiera que sea su

---

<sup>14</sup> Artículo 73 Ley Federal del Trabajo

<sup>15</sup> Artículo 76 Ley Federal del Trabajo

<sup>16</sup> Artículo 77 Ley Federal del Trabajo

<sup>17</sup> Artículo 79 Ley Federal del Trabajo

<sup>18</sup> Artículo 81 Ley Federal del Trabajo

<sup>19</sup> Artículo 82 Ley Federal del Trabajo

causa o concepto. Los salarios de los trabajadores son inembargables, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.<sup>20</sup>

Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. La Junta de Conciliación y Arbitraje procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.<sup>21</sup>

#### **d) Aguinaldo**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un aguinaldo anual equivalente a quince días de salario, por lo menos y deberá pagarse antes del día 20 de diciembre. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.<sup>22</sup>

### **4.2. Integración de salario.**

En el derecho mexicano el salario puede fijarse de diversas maneras, esta son: por unidad de tiempo; por unidad de obra; por comisión; a precio alzado o de cualquier forma. Los elementos integrantes del salario son:

- “1. La retribución mínima impuesta por autoridades laborales o los convenios individuales o colectivos de trabajo.
2. Las primas abonadas al trabajador para compensar su esfuerzo o calidad de trabajo.

---

<sup>20</sup> Artículo 83 Ley Federal del Trabajo

<sup>21</sup> Artículo 114 Ley Federal del Trabajo

<sup>22</sup> Artículo 87 Ley Federal del Trabajo

3. Los premios conferidos a los trabajadores.
4. Los plazos devengados por el trabajador, por disposición legal o por convenio, en mérito a su persona como antigüedad, vacaciones, alojamiento o gastos de combustible, así como cualquier otra prestación que el trabajador obtenga como compensación directa de su esfuerzo, ya sea mediante pacto o por costumbre se considere como parte del salario”<sup>23</sup>

Una limitante para la fijación del salario, es que nunca podrán ser menores a los fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Por lo que se refiere al cálculo del salario, este se hará respecto de todas las percepciones en dinero o en especie que el trabajador recibe por la prestación de su trabajo al patrón.

El derecho laboral mexicano regula la integración del salario mediante un sistema de naturaleza mixta, que se toma como base, dos aspectos: por un lado, la determinación específica de los pagos en efectivo por cuota diaria, las gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y prestaciones en especie. Y por la otra, una fórmula que comprende cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.<sup>24</sup>

#### **4.3. Obligaciones de los patrones y de los trabajadores.**



<sup>23</sup> SANTOS AZUÉLA, Héctor; Derecho del trabajo; Mc Graw Hill; 1ª edición; México; 1998 p. 213. Este autor toma la cita de: FERNÁNDEZ MICHELTORENA, Javier; Derecho del Trabajo; Euramérica; Madrid; 1973; pp. 43, 119.

<sup>24</sup> Véase; SANTOS AZUÉLA, Héctor; Derecho del Trabajo; ob. cit.; p. 213.

Entre las prohibiciones de los patrones están los siguientes actos: a) negar el trabajo por edad o sexo; b) reducir los derechos de los trabajadores; c) imponer sindicalización a los trabajadores; d) imponer la compra de determinados centros, y e) intervenir en la vida del sindicato.<sup>25</sup>

La ley Federal de Trabajo señala que son obligaciones de los patrones:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo; VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra; VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios; IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o, de la Constitución, cuando

---

<sup>25</sup> Véase artículo 133 de la Ley Federal del Trabajo.

esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo; X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los sustitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años; XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse; XII. Establecer y sostener las escuelas "Artículo 123 Constitucional", de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública; XIII. Colaborar con las autoridades del trabajo y de educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores; XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será sustituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos; XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III Bis de este título. XVI. Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores,



para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. Para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades; XVII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar, desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra; XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene; XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia; XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima; XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores; XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI; XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV; XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su

establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables. XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador. XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos. XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.<sup>26</sup>



Entre las prohibiciones de los trabajadores están:

- a) Evitar actos peligrosos;
- b) trabajar en estado inconveniente;
- c) suspender labores;
- d) portar armas;
- e) faltas sin causa o permiso.

---

<sup>26</sup> Artículo 132 Ley Federal del Trabajo

Al igual que los patrones, los trabajadores tienen precisadas sus obligaciones en la ley Federal del Trabajo, siendo estas las siguientes:

I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables; II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores; III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo; IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; V. Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo; VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción; VII. Observar buenas costumbres durante el servicio; VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo; IX. Integrar los organismos que establece esta Ley; X. Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas; XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, 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.<sup>27</sup>

#### **4.4. Elementos de la empresa.**

Previo al desarrollo del tema, hay que aportar una noción de lo que es la empresa, puesto que metodológicamente sería difícil abordar sus elementos sin conocer en qué consiste aquella. En este orden de ideas, para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa, la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.<sup>28</sup>

La empresa está conformada por dos grandes grupos de elementos:

a) los de naturaleza personal y,

b) los de tipo material.

a) Esto son

“(…) los individuos que intervienen con su actividad física o intelectual a la realización de los fines de la empresa, y se dividen en dos grandes grupos: empresarios y trabajadores, los cuales pueden ser dados de bajo o suplidos por otros. Los empresarios son menos vulnerables a los cambios, pero no están exentos de ellos.”<sup>29</sup>

Los empresarios son los llamados dueños de las empresas o arrendatarios de ésta últimas. Tienen a su cargo la dirección de la empresa y la satisfacción de las obligaciones pactadas con los trabajadores que laboran en esa entidad. Así también, tiene a su cargo vigilar y solventar las obligaciones que ha adquirido la empresa con terceros, ya sea a través de créditos o bien de trabajos a realizar.

---

<sup>27</sup> Artículo 134 Ley Federal del Trabajo; C. D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México

<sup>28</sup> Artículo 16 Ley Federal del Trabajo

<sup>29</sup> BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; Derecho del trabajo; Oxford; 1ª edición 4ª reimpresión; México; 2004; p. 299.

Otro elemento de la empresa es el gerente, quien tiene a su cargo la dirección del trabajo que se realiza en la empresa. En la persona del empresario se da la figura del patrón en “concreto” y en la empresa como persona moral se formaliza la figura del patrón en “abstracto.

Un elemento más de tipo personal es la comunidad de trabajadores, que está compuesta por los jefes de sección o encargados de la realización de acciones específicas. Dependiendo de la importancia y delicadeza de las funciones a cargo de los encargados, así será el grado de jerarquía que guarden entre los trabajadores, por eso es que en una empresa hay trabajadores de confianza, supervisores, sobrestantes, jefes de área, auxiliares, etc.

b) Esos elementos materiales son

“(…) el capital, locales laborales, maquinaria, muebles, transportes, etc. El primero consiste en el medio de que se vale la empresa para llevar a cabo sus fines: adquisiciones de insumos, pago de salarios, gastos de administración y otras inversiones. En cuanto a los demás bienes, también poseen valor económico, pero se manifiestan en el activo de la empresa, y se vale de ellas para salvar responsabilidades laborales, fiscales o de cualquier índole.”<sup>30</sup>

Es muy normal que la persona quien aporta el capital sea el empresario, muchas veces es un solo individuo, pero en ocasiones, son dos o más personas. Por lo general las empresas están conformadas en sociedades mercantiles, ya sea de nombre colectivo, de responsabilidad limitada, de comandita simple, sociedad anónima, comandita por acciones o sociedad cooperativa. Estos tipos de entidades son reguladas por la Ley General de Sociedades Mercantiles. Otro elemento constitutivo de la empresa es la administración, que es lo que hace posible que la empresa sea una institución que funcione. La administración exige la posesión de determinadas facultades, como por ejemplo: independencia; responsabilidad; distribución de competencias entre los diversos órganos auxiliares de la administración.

---

<sup>30</sup> Ídem; p. 300.

La administración estará a cargo por lo general de un administrador único o de un Presidente del Consejo de Administración si se trata de una sociedad anónima, en los otros tipos de sociedades, recaerá igualmente en un administrador. En la mayoría de las sociedades mercantiles, no es indispensable ser socio para poder ser administrador.

## **FUENTES DE INFORMACIÓN**

### **FUENTES BIBLIOGRÁFICAS**

1. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel; Derecho del trabajo; Oxford; 1ª edición 4ª reimpresión; México; 2004.
2. SANTOS AZUÉLA, Héctor; Derecho del trabajo; Mc Graw Hill; 1ª edición; México; 1998.

### **FUENTES DE INFORMACIÓN ELECTRÓNICA**

1. C. D. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Legislación Laboral 2007; México