



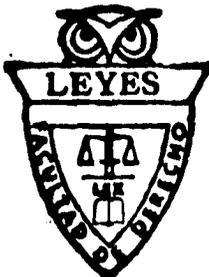
671  
28  
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA RELACION LABORAL DEL ADMINISTRADOR  
UNICO DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL

**T E S I S**

PARA OPTAR POR EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN DERECHO  
P R E S E N T A :  
ROSA GUADALUPE OSORNO BRAVO



FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1995

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

**LA RELACION LABORAL DE UN ADMINISTRADOR UNICO**

**DE UNA SOCIEDAD MERCANTIL.**

A DIOS  
POR ESCUCHARME SIEMPRE

A MIS PADRES  
PORQUE ME HAN DADO TODO  
A CAMBIO DE NADA.

A MIS HERMANAS:  
NANCY Y AZUCENA  
POR SU APOYO.

A LIC. ERENDIRA ROJO NOVCA  
POR CREER EN MI. Y BRINDARME  
SU APOYO INCONDICIONAL.

AL. LIC. ENRIQUE LARIOS DIAZ  
POR SU COLABORACION.

000.

1. INTRODUCCION.

CAPITULO I.  
CONCEPTOS.

- 3. 1.DERECHO DEL TRABAJO.
- 8. 2.TRABAJO.
- 12. 3.TRABAJADOR.
- 17. 4.PATRON.
- 25. 5.EMPRESA.
- 30. 6. SOCIEDAD MERCANTIL.
- 33. 7. RELACION LABORAL.
- 38. 8. SUBORDINACION.
- 41. 9. ADMINISTRADOR UNICO.

CAPITULO II.  
ANTECEDENTES.

A) DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES.

- 43. 1. LOS GREMIOS, LAS CORPORACIONES,  
Y SUS ESTATUTOS.
- 46. 2. LAS SIETE PARTIDAS.
- 47. 3. EL CODIGO DE COMERCIO DE NAPOLEON.
- 48. 4. EL CODIGO DE COMERCIO DE 1854  
Y SU EVOLUCION A LA FECHA.
- 51. 5.LA LEY DE SOCIEDADES MERCANTILES  
DE 1934 Y SU EVOLUCION.

B) DEL DERECHO DEL TRABAJO.

- 53. 1. LA CONSTITUCION DE 1917.
- 60. 2. EL ARTICULO 123 APARTADO "A"  
DE LA CONSTITUCION MEXICANA DE 1917.
- 74. 3. LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1931.
- 76. 4. LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970.
- 77. 5. LAS REFORMAS LABORALES DE 1980.

FALLA DE ORIGEN

CAPITULO III  
NATURALEZA JURIDICA DEL ADMINISTRADOR UNICO.

- 73. 1. LA PERSONA MORAL.
- 81. 2. LA PERSONA FISICA.
- 83. 3. OBJETO.
- 85. 4. ORGANO REPRESENTATIVO.
- 85. 4.1. OBJETO.
- 90. 4.2. CAPACIDAD.
- 91. 4.3. NOMBRAMIENTO.
- 96. 4.4. TEMPORALIDAD.
- 100. 4.5. CARACTER JURIDICO DEL ADMINISTRADOR.
- 101. 4.6. LIMITES GENERALES DE LOS PODERES.  
DE LA ADMINISTRACION.
- 104. 5. SUJETO ORGANISATIVO.
- 104. 5.1. DEFINICION.
- 105. 5.2. OBJETO.
- 105. 5.3. OBLIGACIONES.

CAPITULO IV.  
EL ADMINISTRADOR Y LA RELACION DE TRABAJO.  
A) CUANDO EXISTE RELACION LABORAL

- 109. 1. LA SUBORDINACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR  
Y EL PATRON.
- 118. 2. LA PRESTACION DEL TRABAJO DE MANERA  
PERSONAL.
- 119. 3. LA REMUNERACION.
- 121. 4. LA JORNADA.
- 122. 5. LAS VACACIONES.
- 124. 6. AGUINALDO.

**FALLA DE ORIGEN**

B) CUANDO NO EXISTE RELACION LABORAL

- 125. 1. LA AUSENCIA DEL ELEMENTO SUBORDINACION.
- 131. 2. LA PLENA LIBERTAD PARA TOMAR DECISIONES.
- 132. 3. LA TOMA DE UTILIDADES.
- 137. 4. LA DISPOSICION DEL TIEMPO DE TRABAJO.
- 138. 5. DESCANSOS PERIODICOS.
- 140. 6. COMPENSACION ANUAL.

- 142. CONCLUSIONES.

## INTRODUCCION.

La presente tesis pretende hacer un análisis para establecer en que momento se da la relación laboral de un administrador unico de una sociedad mercantil, y cuando existe la posibilidad de no existir.

Para saber cuando existe la relación laboral y cuando no existe. Es necesario saber los principales conceptos del derecho del trabajo como son: Trabajador, Patrón, Relación Laboral, Subordinación, Administrador Unico, concepto que se estudian en el primer capítulo de conceptos.

Se analizan los diversos conceptos para poder saber si la figura del administrador es trabajador o no; es necesario saber cuales son los elementos indispensables para que exista la relación laboral y así poder especificar cuando es trabajador el administrador de una sociedad mercantil.

Haremos un análisis profundo del elemento "subordinación", siendo este elemento el más importante para poder decidir si existe la relación laboral o sólo existe una relación mercantil.

El capítulo segundo habla de los antecedentes histórico más importantes del Derecho del trabajo y de las sociedades mercantiles estudiando las diferentes etapas históricas del Derecho Laboral y de las Sociedades Mercantiles.

En el capítulo tercero se explica la naturaleza del Administrador Unico de la Sociedad mercantil estudiando las

diferentes etapas históricas del derecho laboral y de las sociedades mercantiles.

En el capítulo tercero se explica la naturaleza del administrador único de la sociedad mercantil. Analizamos únicamente la administración dentro de la sociedad anónima, ya que es la sociedad más común.

En el capítulo cuarto se desarrollan los elementos de la relación laboral del Administrador Único cuando existe y la ausencia de dichos elementos cuando no existe la relación laboral.

Finalmente encontramos las conclusiones referentes a la tesis.

**FALLA DE ORIGEN**

## CAPITULO I.

### 1. EL DERECHO DEL TRABAJO.

El Licenciado Briceño Ruíz lo define como: "El conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto el equilibrio entre los elementos de la producción, patrón y trabajador, mediante la garantía de los derechos básicos consagrado a favor de estos últimos."(1)

De la lectura de esta definición nos damos cuenta que la define con todos los elementos de la relación, esta norma nació para proteger a la clase trabajadora; busca darle, ofrecerle una justicia social entre los elementos de la producción.

Tiene su naturaleza en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123, otorgándole a toda persona el derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, deberá expedir leyes sobre el trabajo; nuestra Constitución da elementos necesarios para que nazca una norma que regule la relación laboral y otorga plenas facultades al Congreso para expedir leyes favorables a la clase trabajadora, el citado artículo 123 consagra solo los mínimos derechos a los que tiene derecho un trabajador subordinado, ya que este es el trabajo que regula nuestra legislación.

(1). BRICEÑO RUIZ, Alberto. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tl., Ed. Porrúa, México 1993. pág. 85.

Debemos entender que el derecho del trabajo, es el ordenamiento que estudia, analiza, y protege la relación laboral existente; para que el trabajador sea tratado como ser humano.

No como un esclavo, que sea tratado con la dignidad que se merece y ofrecerle una vida decorosa a cambio de la prestación laboral; ya que el hombre se la pasa una gran parte de su vida trabajando, se debe reconocer el esfuerzo que realiza para desarrollar su trabajo, inclusive deja parte de su vida en el desarrollo del trabajo, disminuyen sus facultades a través del tiempo y del desempeño de su labor.

El trabajo Nació por la lucha de clases, "la clase trabajadora", así llamada, fue la que luchó para conseguir la relación del trabajo, y así nació como un derecho social; le ofrece al trabajador conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajador.

El trabajo que regula nuestra legislación, como ya se advirtió, es el subordinado, el que se encuentra bajo la dependencia de otra persona que normalmente es el patrón teniendo una remuneración, por lo tanto, estas últimas (subordinación y remuneración), serán características fundamentales de la relación laboral.

La legislación no solo regula el trabajo, forma de realizarlo, sino que también regula a los sujetos que lo prestan, así mismo regula al otro sujeto presente en la relación, al patrón, la legislación se limita a mencionar las obligaciones en que se obliga al patrón.

Es decir no regula al patrón de la forma que lo hace con el trabajador, ya que el trabajador se encuentra desprotegido frente al

patrón, ofreciéndole una justicia social, velando por que se le respeten sus derechos, dignidad, libertad, y seguridad.

El derecho del Trabajo se refiere a la prestación de servicios y al debido cumplimiento de las condiciones de dichas prestaciones, esas prestaciones son la actividad desarrollada en favor del patrón.

El fin buscado por el Derecho del Trabajo es buscar la justicia social, otorgarle una mejor vida al trabajador. reconocer los derechos adquiridos desde que nace la relación laboral; protege al trabajador ya que es la clase que siempre ha sido explotada por el capital, busca un fin permanente, constante, ofrece seguridad y estabilidad; mejores condiciones de vida, superación laboral; valorar el esfuerzo humano realizado, le ofrece prestaciones a cambio de su desgaste físico, le otorga un mínimo de derechos que pueden ser superiores, pero jamás inferiores a los ya reconocidos.

El derecho del trabajo debe ser un derecho que este en constante evolución, que dia a dia este cambiando, ya que nuestra sociedad esta en costante cambio y el derecho de Trabajo debe evolucionar al compás de esta, por lo tanto al nacer nuevas formas de trabajo estas se deben incorporar a la ley.

## **I. CARACTERES DEL DERECHO DEL TRABAJO.**

A). Es un derecho de la clase trabajadora, desde que nace el Derecho del Trabajo sus principales dirigentes, líderes son los trabajadores, nace para proteger, regular el trabajo que presta,

reconocer los derechos a los que tiene el sujeto como trabajador, nace para proteger al trabajador que siempre ha sido humillado, son los que se encuentran en desventaja frente al patrón, y nuestra legislación le ofrece una justicia social, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 2 dice que: "Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones".

Protege al trabajador en el aspecto sustantivo, procesal, creando figuras para hacer mas equitativa la relación laboral.

B). Es un derecho en constante EXPANSION, este derecho crece ya que es el medio por el cual el ser humano crece, se desarrolla y es útil dentro de la sociedad, obteniendo una vida digna; es la fuente principal del ingreso en la familia, es un derecho que crece, evoluciona, y día con día nacen nuevos trabajos que requieren de su regulación dentro de nuestra legislación.

C). El Derecho del Trabajo es un derecho IRRENUNCIABLE pertenece al Orden Público, es un Derecho Social, que otorga un mínimo de derechos que no pueden ser renunciados; al trabajador no le permite renunciar sobre derechos ya adquiridos por medio de su trabajo, por lo tanto no puede desprenderse de tales derechos ya adquiridos.

D). Contiene un MINIMO DE GARANTIAS, los derechos que se encuentran regulados en nuestra legislación. Son los mininos

derechos a los que tiene derecho el trabajador, estos pueden ser superados, pero jamás podrán ser menores que los que la propia ley le ofrece.

El artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo dice que "En ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios..."

E). Es un derecho REIVINDICADOR, el trabajador es un factor de producción ya que es él, el que logra que la producción crezca, que el capital incremente, el hombre produce bienes y servicios para el consumo de terceros, motivado por un salario mediante el cual puede obtener lo que él a su vez necesita y vivir dignamente.

## 2. TRABAJO

"El origen etimológico de la palabra trabajo es incierto. Algunos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, toda vez que el trabajo se traduce en una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo.

Otros encuentran su raíz en la palabra laborare o labrare la tierra. Y otros más ubican la palabra trabajo dentro del vocabulario griego thilbo que denota apretar, oprimir, afligir".(2).

Nuestra legislación define en su artículo 8 párrafo segundo "...toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio".

Debemos entender que el trabajo es el esfuerzo realizado por el hombre, por el cual se recibe una retribución denominada salario, el trabajo puede ser realizado materialmente o intelectualmente, entenderemos por actividad material aquella donde el hombre la realiza con el cuerpo, sera actividad intelectual aquella donde el hombre necesite de ciertos conocimientos para la realización del trabajo.

El trabajo que debe realizar el hombre tendrá que ser digno útil para la sociedad, esto es que el trabajo tendrá que ser productivo, lícito, ir con las normas de derecho y las buenas costumbres.

(2). DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Ed. Porrúa, 5a. ed., pág. 3112.

El trabajo desempeñado por el hombre deberá ajustarse a las propias normas establecidas en nuestra ley.

El trabajo es un deber que tiene el hombre para con la sociedad, ya que el debe realizar una actividad útil que permita el avance económico y social.

También es un derecho, derecho que tiene el hombre para exigir al Estado la creación de fuentes de trabajo, proveer la capacitación en actividades que pueda desarrollar el hombre. Pero ante este derecho el estado se encuentra limitado para poder satisfacer a todos los integrantes de su sociedad.

Nuestra legislación citada señala en su artículo 3 primer párrafo "El trabajo es un derecho y un deber sociales..."

El hombre puede dedicarse al trabajo que más le guste y donde se sienta con la capacidad o comprensión para poderse desarrollarse con plenitud.

En la Constitución el artículo 5 primer párrafo señala "A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode..."

La constitución en citado artículo nos otorga la libertad de decidir la actividad, profesión que más nos agrada para desempeñar con agrado y que no se convierta el trabajo en una carga pesada, ya que el hombre se pasa una parte importante de su vida trabajando, ofreciendo producción.

Debe existir igualdad en el trabajo; el patrón debiera tratar a los trabajadores con igualdad, sin distinguir a ninguno, por raza, religión,

sexo, edad, sino solo por su trabajo; esto es, para trabajo igual salario igual y para trabajo igual prestaciones iguales.

Así lo señala nuestra Constitución en el artículo 123 apartado "A" fracción VII que dice "...para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad:...", de igual forma lo establece nuestra ley .

La citada legislación laboral en su artículo 56 párrafo primero señala que "...deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales,...", el artículo 86 establece que "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, deben corresponder salario igual".

El trabajo debe ser estable ya que el hombre tiene derecho a permanecer en el trabajo mientras así lo necesite y este derecho le da la opción en caso de ser despedido puede demandar la reinstalación o indemnización de tres meses de salario, siempre que no haya sido despedido por alguna causa imputable al trabajador.

El Derecho a la Estabilidad lo define El Licenciado Mario de la Cueva como "...aquél que otorga el carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación que hagan imposible su continuación".(3)

(3). DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, TI Ed. Porrúa, México 1993, pág. 219.

FALLA DE ORIGEN

El trabajador sera siempre remunerado mediante el pago de un salario, ya que este es el pago de un salario, ya que este es el móvil principal, por el cual el trabajador realiza su trabajo para obtener un mejor vida.

Si no existe este elemento, que nace después de la relación laboral, no se considera como trabajo personal subordinado, a una persona mediante el pago de un salario, se le considera como trabajador, ya que recibe un salario a cambio de una prestación laboral.

FAJTA DE ODICER

### 3. TRABAJADOR.

"Es la persona física que presta a otra, física, o moral, un trabajo personal y subordinado". (artículo 8 párrafo primero); nuestra legislación define lo que es trabajador diciendo que es una persona física que presta un trabajo a otra.

"...la persona física que presta a otra, física o moral un servicio personal subordinado".(4)

El trabajador es uno de los sujetos de la relación laboral, y de la lectura de las anteriores definiciones podemos desprender los siguientes elementos:

- a) Una persona física (trabajador).
- b) Una persona física o moral (patrón).
- c) El trabajo debe ser de forma personal subordinado.

El trabajador siempre será una persona física, esto es hombre o mujer; capaz de ser sujeto de derechos y obligaciones, sujeto de derecho.

Nuestra legislación permite trabajar a la edad de 16 años con sus respectivas restricciones.

La prestación será de forma personal ya que así se encuentra establecido en nuestra ley, no podrá ser por concepto de otra persona, ya que el trabajador es contratado por lo elementos personales con los

(4) BRICEÑO RUIZ, Alberto. Op. cit. pág. 138.

que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento."

De la definición que nos da la ley podemos ver que hay dos tipos de trabajadores de confianza:

- a) Los que tienen una función general en la empresa.
- b) Los que efectúan trabajos especiales personales con el patrón.

Primeramente diremos que el trabajo de confianza que tenga caracter general; esto es, que la naturaleza de estos trabajadores dependen de las funciones que desempeñe el trabajador y no de la denominación que se de al puesto, cuando hablamos de funciones, están deben de ser de caracter general; nos referimos a las funciones que así lo tengan, es decir, que su decisión afecte o se refiera a toda la empresa o establecimiento, el caracter general debe ser reconocido en toda la empresa o establecimiento y dentro de la jornada.

Por lo que corresponde a los trabajadores especiales realizados por los trabajadores que desempeñan actividades que el mismo patrón podría realizar, pero que no realiza; y por lo mismo contrata a alguien para que los efectúe.

Estos trabajos especiales son por ejemplo: Un chofer, una secretaria que lleva la agenda personal del patrón, mensajero, etc.

El Lic. Mario de la Cueva define "Debe hablarse de empleado de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus

que cuenta, así que deberá ser de forma personal y no por tercera persona ajena a la relación laboral.

Una persona moral jamás podrá ser trabajador, ya que la misma ley así lo determina, el trabajo se realiza personalmente y la persona moral es solo una ficción jurídica que no puede desarrollar un trabajo de forma personal.

El trabajo que desempeña tendrá que ser de forma subordinada ya que este es un elemento indispensable, será estudiado en otro capítulo.

Ahora analizaremos una de las clases de trabajo, el trabajo de confianza, este es el que nos interesa para nuestro estudio.

### EL TRABAJADOR DE CONFIANZA

Es un trabajo especial regulado en nuestra legislación. El artículo 9 señala "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se de al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento."

El artículo 132 establece que "Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e improcedencia de los servicios que presten y podrán ser inferiores a las

establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre los trabajadores".(5).

#### REPRESENTANTE DEL PATRÓN.

Pertenece a los trabajadores de confianza, ejerce funciones que comprometen al trabajador frente a los trabajadores, y el patrón resulta obligado a cumplir.

El trabajador que utilice los servicios de otros, funge como Representante del patrón, tiene una posición jerárquica superior a los demás trabajadores.

Estos son los verdaderos trabajadores de confianza por el carácter general de sus funciones ya que trasciende sus decisiones en la empresa o establecimiento.

El patrón le otorga cierta autoridad frente a los demás trabajadores y muchas veces este tipo de trabajador es confundido con el patrón ya que el tiene a su cargo obligaciones que pertenecen al patrón, pero el solo lo representa, ya que a quien verdaderamente obliga con sus decisiones es el patrón, pero este trabajador de confianza pone todos sus intereses y desempeño como si fuera el patrón, ya que es considerado "el brazo derecho del patrón"; las decisiones que el tome deben beneficiar a la empresa y no perjudicarla, tienen intereses similares a los del patrón.

(5). DE LA CUEVA, Mario. Op. cit. pág.155.

Muchas veces los trabajadores no conocen al patrón y la relación laboral siempre es frente al representante del patrón, y tienen que obedecerlo como si fuera el patrón.

El artículo 134 fracción III establece "...son obligaciones de los trabajadores... III. desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo..."

Se debe encontrar subordinado frente al patrón, tener un salario, jornada, días de descanso, vacaciones; solo restringiendolo con modalidades que la misma ley señala, por ejemplo no tiene derecho a la reinstalación, ya que por ser un trabajo directo con el patrón no se puede dar la reinstalación; tampoco puede formar parte del sindicato de los demás trabajadores ya que como bien se sabe estos trabajadores persiguen otros intereses diferentes a los de los demás trabajadores, el derecho a las utilidades es restringido respecto .

El artículo 127 en sus fracciones I, III dice que "...los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participaran en las utilidades... III los demás trabajadores de confianza participan en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado..."

Como se desprende de la lectura del citado artículo se restringe a los que tienen un carácter general, tampoco podrán participar en el recuento de los votos para huelga. Por lo tanto el trabajador de confianza busca intereses comunes a los del patrón teniendo que ser siempre fiel, honesto, ya que la sola perdida de la confianza puede hacer que se le rescinda el contrato.

"Del latín medieval *patronus* 'amo; quien emplea al trabajador'.(6).

"(De *patrono*, a su vez del latín *patronus*)"(7).

En confrontación con la figura de trabajador, el patrón representa otro de los sujetos primarios de la relación jurídica de empleo.

Su presencia como persona física es frecuente podemos encontrarlo en pequeños establecimientos o pequeñas empresas donde se le encuentra supervisando de forma directa los servicios de sus trabajadores o empleados.

El patrón es uno de los sujetos de la relación laboral, es quien representa el capital; y es él quien tiene a su disposición a los trabajadores; donde estos trabajadores están bajo el mando y autoridad de el mismo, es decir se encuentran subordinados .

Nuestra Ley define al patrón en su artículo 10 como: "...la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...", de lo anterior podemos decir que el patrón puede ser también una persona moral, es frecuente la persona moral en empresas

(6) BREVE DICCIONARIO ETIMOLOGICO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Gómez Silva Guido, Ed. Fondo de Cultura Económica, México 1991. pág. 525.

(7) *idem*.

grandes donde al patrón lo representa un mismo trabajador que es de su entera confianza y denominado por lo tanto "trabajador de confianza"; y muchas veces los patrones no son conocidos personalmente por los trabajadores, ya que la relación de patrón trabajador se ha dado con otro trabajador que solo lo representa.

El patrón es la figura que obtiene un "beneficio" del trabajador ya que del esfuerzo realizado por los trabajadores el patrón se beneficia y obtiene mayor productividad y por lo tanto mejores ingresos.

Los elementos de la definición de patrón son:

- a) Será una persona física o moral;
- b) Utiliza los servicios de los trabajadores.

La legislación indica persona física o moral y siempre será el patrón quien tenga bajo su vigilancia a los trabajadores contratados, estos serán sus subordinados; es decir se encuentran bajo el poder de mando, facultad jurídica concedida por la ley al patrón para poder establecer la forma de desarrollar el trabajo requerido por el patrón, esta facultad solo puede ser ejercida dentro de la relación laboral y solo respecto al desarrollo del trabajo, ya que si por algún motivo el patrón se excediera con esta facultad el trabajador puede separarse de la relación laboral, imputándole la responsabilidad al patrón.

El patrón debe cumplir con la obligaciones que la misma Ley le señala en el artículo 132; clasificadas de la siguiente forma:

**GENERICA:**

**Fracción I.-** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; esto significa que el patrón tendrá que cumplir lo establecido por la Ley, y no pasar por alto tales disposiciones.

**OBLIGACIONES DE DAR:**

**II.-** Tendrá que pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de acuerdo con lo señalado; esto es, deberá pagar el salario acordado por las partes íntegramente en su totalidad, en el lugar convenido por las partes y en la forma establecida.

**III.-** Deberá dar las herramientas para que el trabajador pueda realizar su trabajo oportunamente y estas deberán estar en buen estado y cambiarlas cuando estas ya estén en mal estado; es decir que el patrón proporcionara herramienta en buen uso y deberá cambiarlas cuando ya no lo estén.

**IV.-** Ofrecerá un local seguro para guardar las herramientas del trabajador; el patrón se encargara de ofrecer un lugar seguro ya que de otro modo el único responsable del deterioro o de la perdida de la herramienta sera el patrón.

V.- Tendrá un número suficiente de sillas para que los trabajadores desarrollen su trabajo; el patrón tiene la obligación de ofrecerle al trabajador un lugar digno donde desarrolle su trabajo y tratarlo como un ser humano.

VI.- El patrón tendrá que tratar al trabajador de buena forma y jamás con malos tratos o palabras; ya que el trabajador podrá pedir la rescisión del contrato por causa imputable al patrón.

XII.- Estará obligado a mantener y crear escuelas en donde no existan escuelas cercanas al lugar del empleo; esta es una obligación que puso el Estado para fomentar la educación en lugares donde no existan, con el motivo de alfabetizar al trabajador y su familia.

XIII.- Asimismo tendrá que fomentar la alfabetización a sus trabajadores y sus respectivas familias de estos últimos; el Estado busca con esta obligación la alfabetización de la clase trabajadora.

XIV.- Cuando tenga más de 100 trabajadores y menos de 1000 el patrón tendrá que becar a un trabajador o hijo de trabajador, que por sus aptitudes así lo necesite, cuando sean más de 1000 serán tres.

XIX.- Le proporcionará a los trabajadores los medicamentos en casos de epidemias o enfermedades tropicales.

XX.- Cuando el patrón establezca un centro de trabajo en lugares rurales mayores de 200 habitantes establecerá en un terreno de su propiedad mercados públicos, edificios para servicios municipales, parques.

**XXI.-** Al sindicato de sus trabajadores, en los lugares rurales le proporcionará un local, para que instale sus oficinas. El patrón tendrá que proporcionar el establecimiento ya que los integrantes de dicho sindicato serán sus mismos trabajadores.

#### **OBLIGACIONES DE HACER:**

**VII.-** Expedirá cada quince días a solicitud de los trabajadores una constancia de días laborados y salario; esto le servirá al trabajador para llevar su computo del tiempo trabajado para el patrón. Determinara de esta forma su antigüedad.

**VIII.-** A solicitud del trabajador le expedirá una constancia de sus servicios. Para el trabajador es una carta de recomendación.

**XI.-** Hará del conocimiento de los trabajadores o del sindicato los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas, y las temporales. Esto significa, que los trabajadores tendrán que ser siempre los primeros en saber de la creación de los puestos vacantes y de los nuevos; ya que si desean solicitar dichas vacantes ellos serán los primeros en ocuparlos.

**XVIII.-** Difundirla entre los trabajadores instructivos de seguridad, y reglamentos. Esta obligación el patrón tendrá que difundirla ya que él será el único responsable de los accidentes que llegarán a suceder dentro del trabajo.

XXII.- Hacer las respectivas deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias.

XXIII.- Hará las respectivas deducciones correspondientes a las constituciones y formaciones de las sociedades cooperativas, así como de la caja de ahorro.

XXVIII.- Se integrará en las funciones de las Comisiones.

#### **OBLIGACIONES DE NO HACER.**

VI.- No podrá maltratar al trabajador y tendrá que respetarlo como ser humano que es.

Dentro del artículo 133 encontramos:

I.- El patrón no podrá negarse a contratar trabajadores por motivos de edad, sexo, o raza. Esta norma no se cumple en la práctica, ya que el patrón mucha veces sólo requiere los servicios de trabajadores de cierta edad, ya que existen trabajos que con edad avanzada no pueden desarrollar, y además ya no son productivos para el patrón.

También a la mujer le ha sido negado determinados empleos por el complejo machista que existe en determinados centros de trabajo.

II.- No podrá obligar a los trabajadores a comprar artículos de consumo en lugares determinados por él. Esto es con la finalidad de que los trabajadores tengan la libertad de elegir el lugar donde comprar sus productos sin estar obligados a comprar en los establecimientos designados por el patrón.

III.- No podrá aceptar gratificaciones por haber contratado al trabajador.

IV.- No podrá imponerle al trabajador el sindicato al que se debe afiliar, ni tampoco obligarlo a emitir su voto por determinados candidatos.

Esto es con la finalidad de que tenga el trabajador la libertad de elegir el sindicato y candidato de su preferencia ya que es un derecho adquirido del trabajador desde el momento en que presta un servicio personal y subordinado.

V.- No podrá interferir en el sindicato por ninguna forma. Esto es que el patrón deberá estar desligado del sindicato sin intervenir de ninguna manera ya que es el único medio con el que cuenta el trabajador para defenderse del patrón.

VI.- No podrá autorizar colectas o suscripciones en los lugares de trabajo.

VII.- No podrá restringir a los trabajadores los derechos que le otorga la ley. Esto es que el patrón no podrá omitir derechos que ya ha adquirido el trabajador y que la propia ley le ha otorgado.

VIII.- No podrá hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento de trabajo.

IX.- No podrá calificar a los trabajadores que fueron separados , para que no vuelvan a ser contratados.

X.- No podrá portar armas en el interior del lugar de trabajo.

XI.- No podrá presentarse en estado de embriaguez al lugar de trabajo, o bajo narcótico o drogas.

**OBLIGACIONES DE TOLERAR:**

Encontramos dentro del artículo 132:

IX.- Tendrá que cederle un tiempo necesario para que el trabajador emita su voto en tiempo de elecciones; en caso de ser elegido el trabajador para participar en las elecciones tendrá que darle el tiempo que sea necesario.

X.- Le permitirá al trabajador faltar para poder desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato o del Estado, siempre que avise con el tiempo necesario para no perjudicar las labores del patrón.

XXIV.- Permitirá la inspección de las autoridades de trabajo para que practiquen la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo y de seguridad.

**OBLIGACIONES COMPLEJAS:**

Dentro del artículo anterior encontramos:

XV.- Proporcionará capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

XVI.- Deberá adoptar las medidas necesarias para prevenir riesgos a los trabajadores, así como tratará de concientisar a sus trabajadores para adoptar medidas para la contaminación y evitar los excedentes.

XVII.- Instalar las medidas necesarias para evitar accidentes, así

como medidas de higiene para evitar enfermedades en los centros de trabajo.

XXV.- Fomentar la cultura y el deporte entre sus trabajadores.

XXVI.- Cubrir los créditos y préstamos para la vivienda del trabajador.

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección necesaria para evitar accidentes.

Siendo estas las principales obligaciones del patrón más las que al mismo se obligue a cumplir mediante contratos que se pacten entre sus trabajadores y él.

**FALLA DE ORIGEN**

## 5- EMPRESA.

La palabra empresa, según el Diccionario de la Academia de la Lengua, "...procede del latín imprehensa. que quiere decir cogida o tomada, y da dos acepciones que se aplican al concepto jurídico: "casa o sociedad mercantil o industria fundada para comprender o llevar a cabo... negocios o proyectos de importancia"; obra o designio llevada a efecto, en especial cuando en el intervienen varias personas".(8).

Por su parte Luis Pazos define como: "La Unidad de producción en su conjunto, y en sentido estricto las personas y organismos que tienen una función directora y coordinadora en el proceso de producción".(9).

De la lectura de esta definición entendida por un economista, entendemos que la empresa es el lugar en donde se produce; dicha producción es consecuencia de la participación del empresario, personal tanto técnico como manual.

Barrera Graf define la empresa como: "...la organización de una actividad económica que se dirige a la producción o al intercambio de bienes o de servicios para el mercado".(10).

(8). *Ibidem.* pág. 1262.

(9). PAZOS, Luis. Ciencia y Teoría Económica, Ed. Diana, México 1992. pág. 161, 162.

(10). BARRERA GRAF, Jorge. Tratado de Derecho Mercantil; Ed. Porrúa, México 1957, pág. 174.

En nuestra Ley Federal del Trabajo define en su artículo 16 a la empresa diciendo que es: "La unidad económica de producción o disminución de bienes o servicios...".

Pues bien la empresa es el capital, es la unidad de producción presentada por los trabajadores ya que sin su trabajo no existiría producción.

En la empresa se aportan bienes, trabajo; debe existir una coordinación para conseguir la finalidad buscada, siendo la producción el fin buscado por la empresa, teniendo por obvias razones un interés económico, y por lo tanto se buscando un lucro.

También genera otras consecuencias importantes como la creación de empleos, pero para la empresa son fines secundarios, ya que se dijo esa no es la finalidad buscada, el empleo se genera como consecuencia. La empresa es una organización encaminada al trabajo y resultado del mismo, el trabajo es el elemento que hace que la producción genere ingresos.

#### **ELEMENTOS SUBJETIVOS.**

La empresa funciona desde el momento en que el empresario ordena, adquiere maquinas, instalaciones, mercancías, locales, contrata técnicos, profesionales, obreros; todo este conjunto de elementos hacen posible el funcionamiento de la empresa, dándole vida para que en conjunto logren el fin determinado logren el fin determinado por el fin determinado por el empresario.

El empresario es aquella figura, que para el derecho económico tiene el capital, la maquinaria; es dueño de los elementos de producción; es la figura responsable del triunfo o la producción; decide el como, qué, para quién y por qué producir.

Es el quien organiza la producción, asume los riesgos, tiene una función de autoridad dentro de la empresa; ejerce su autoridad frente a sus subordinados.

Otros elementos como los son el personal, auxiliares, obreros, trabajadores que desarrollan su trabajo.

#### ESTABLECIMIENTO.

La Ley establece en su artículo 16 que: "...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".

De esta forma se integran por el conjunto de instrumentos con los que se realiza el fin buscado. Es el lugar, local, en donde se encuentra establecida o instalada una sucursal o fabrica que forma parte de la misma empresa.

Las empresas tienen como base el establecimiento, que es el centro de operaciones de la empresa. El establecimiento no es lo mismo que la empresa ya que esta, como ya se dijo es un organismo de producción y el establecimiento es la base de esa organización de producción.

FALLA DE ORIGEN

Al hablar de establecimiento se entenderá el domicilio o domicilios de la empresa misma donde se efectúen los actos mercantiles y de producción, donde estos establecimientos pueden tener independencia económica, pero se encuentran sometidas a una misma dirección económica.

La empresa como concepto jurídico dice Garrigues "...hasta el momento no se ha conseguido formular un concepto jurídico unitario, quizá porque -como señala FERRARA, Senior- las organizaciones llamadas empresas carecen de individualidad jurídica y se resuelven en una combinación de elementos varios únicamente ligados por vínculos de finalidad.

Falta, en efecto, una regulación jurídica positiva que de vestidura adecuada a éste fenómeno económico y que reconozca la unidad que representa en la vida y en el comercio como objeto de tráfico".(11).

Desde el punto de vista jurídico la empresa es un conjunto organizado de elementos heterogéneos, los cuales no se funden entre sí perdiendo su individualidad en la nueva unidad, sino que la conservan como objetos de distintos derechos.

**Si la empresa es una unidad económica, ninguna norma ha dado todavía el concepto legal de empresa, ni como patrimonio, ni como organización, ni como actividad.**

**Por ello no hay un concepto jurídico distinto al económico.**

(11). GARRIGUES, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. T I, México 1991 pág. 175, 176.

### S. SOCIEDAD MERCANTIL.

La sociedad mercantil es definida como: "La sociedad empleando el término como determinación genérica, es en esencia el medio o recurso técnico que posibilita la acción colectiva dentro del marco en una actividad económica, organizada y duradera".(12).

Para la existencia de la sociedad es necesario tener socios que tengan un fin común. El fin común es lo que hace diferente a la sociedad de otros contratos ese fin debe ser LUCRATIVO, debe existir entre los socios el animo de lucro, que es lo que la diferencia de las civiles.

Las sociedades mercantiles son personas morales y la adquieren desde el momento en que se ostenta públicamente, ya a través de su registro en el Registro de Comercio, o al celebrar contratos con terceros.

Las sociedades mercantiles son agrupaciones de personas llamadas socios donde se obligan a cambiar sus recursos y esfuerzos para la realización de un fin común, lícito, con caracter lucrativo y que adopte para su constitución algunas de las formas que se encuentran en la Ley General de Sociedades Mercantiles.

El Licenciado Mantilla Molina las define como: "El acto jurídico mediante el cual los socios se obliga a combinar sus recursos o sus

(12). EDITORIAL DRISKILL, S.A. Argentina 1986, pág. 713, 714.

esfuerzos para la realización de un fin común, de acuerdo con las normas que, para algunos de los tipos sociales en ellas previstos". (13).

Existen diversas teorías respecto de si es un contrato o un acto colectivo el que da nacimiento a la sociedad, no entraremos al estudio concreto ya que lo único que nos concierne es la definición de la sociedad mercantil. Solo estudiaremos solo su funcionamiento.

Barrera Graf señala en cuanto al funcionamiento que "Durante la etapa de funcionamiento, en cambio, estamos ante un negocio especial de organización de naturaleza compleja, en el que se le atribuye una personalidad propia, distinta de los de sus socios, partes del contrato y del negocio y en el que siempre existen dos clases de relaciones: internas de unas, externas las otras".(14).

Esas relaciones que se establecen entre la sociedad y sus socios son a través del órgano de administración y de vigilancia, serán los que realicen las actividades externas e internas de la empresa.

La sociedad mercantil es una persona moral que adquiere derechos y obligaciones teniendo capacidad para adquirir derechos y obligaciones teniendo capacidad para adquirir derechos y obligaciones.

(13). MANTILLA MOLINA, Roberto. Derecho Mercantil. Ed. Porrúa, México 1992, pág. 188, 189.

(14). BARRERA GRAF, Jorge. Instituciones de Derecho Mercantil. Ed. Porrúa, México pág.256, 257.

Para realizar los actos jurídicos necesita de órganos que tengan la representación de la sociedad para conseguir sus fines, estos órganos son los administradores entre otros órganos auxiliares.

La sociedad se constituye con la finalidad de crear una persona jurídica y las obligaciones que surgen serán entre los socios y la persona jurídica. La sociedad es una persona moral.

#### CLASES DE SOCIEDADES:

El artículo 1 de la Ley General de Sociedades Mercantiles menciona:

- a) SOCIEDAD EN NOMBRE COLECTIVO.
- b) SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE.
- c) SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES.
- d) SOCIEDAD EN RESPONSABILIDAD LIMITADA
- e) SOCIEDAD ANONIMA
- f) SOCIEDAD COOPERATIVA.

a) SOCIEDAD EN NOMBRE COLECTIVO: Es aquella donde los socios responden subsidiaria, solidaria e ilimitadamente. Existen con razón social.

b) SOCIEDAD EN COMANDITA SIMPLE: Existe con razón social y se compone de uno o varios socios comanditarios que responden de

manera subsidiaria ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales y de uno o varios comanditarios que sólo están obligados al pago de sus aportaciones.

c) SOCIEDAD EN COMANDITA POR ACCIONES: A diferencia de la anterior esta solo se obliga al pago de sus acciones, pudiendo funcionar con razón social o denominación social y se rige con las reglas relativas a la sociedad anónima.

d) SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA: Esta sociedad puede girar con denominación social o razón social y no puede figurar en ella más de veinticinco socios esto tiene como finalidad que los socios se conozcan entre ellos y se reúnan para tener mayor información acerca de dicha sociedad. La responsabilidad de los socios se limite hasta el monto de sus aportaciones.

e) SOCIEDAD ANÓNIMA: Existe con denominación social y se forma con un mínimo de dos socios, los cuales son los que están obligados a responder cada uno en caso de quiebra, hasta por el monto de sus aportaciones, es decir, su única responsabilidad es en el pago de sus aportaciones.

f) SOCIEDAD COOPERATIVA: Funciona con el principio de igualdad de derechos y obligaciones de sus miembros, con un mínimo de diez socios; son de capital variable y no propugna el lucro, procuran el mejoramiento social y pueden adoptar regímenes de responsabilidad limitada.

## 7. RELACION LABORAL.

Partiremos de la definición que nos ofrece la Ley en el artículo 20 del párrafo primero que dice: "Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal y subordinado a una persona, mediante el pago de un salario". De la definición anterior tenemos los siguientes elementos:

### ELEMENTOS SUBJETIVOS:

- a) TRABAJADOR y
- b) PATRON.

### ELEMENTOS OBJETIVOS:

- a) PRESTACION DE UN TRABAJO  
PERSONAL Y SUBORDINADO.
- b) SALARIO.

En el primer párrafo establece: "...cualquiera que sea el acto que le de origen...". ¿Qué debemos entender por cualquier acto?; entenderemos que no siempre es necesario la celebración de un contrato por escrito para que nazca la relación laboral: "...es suficiente con que se de la prestación del trabajo personal y subordinado para

## FALLA DE ORIGEN

que exista la relación de trabajo".(15).

El artículo 22 de la Ley Laboral establece que "Se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe"; es decir que el solo prestar un trabajo personal y subordinado presume la existencia de un contrato, aún cuando no exista tal".

El artículo 20 de la Ley Laboral dice que: "... contrato individual de trabajo es aquél en el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario".

#### ELEMENTOS ESENCIALES:

##### A) CONSENTIMIENTO:

Los sujetos de la Relación Laboral son el trabajador y el patrón, el consentimiento es la manifestación de voluntades expresa o tácita, el consentimiento sera expreso cuando las partes lo manifiesta por escrito o verbalmente, será tácito cuando lo manifiesten con hechos o circunstancias que así lo han consentido.

##### B) OBJETO POSIBLE:

El objeto será la prestación del servicio en forma personal y subordinada.

(15). DAVALOS, José. Derecho del trabajo. T I. Ed. Porrúa, Mexico 1994. pág. 105.

FALLA DE ORIGEN

### PRESUPUESTOS DE VALIDEZ:

#### **A) CAPACIDAD:**

La Ley establece la prohibición de la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad: pero menores de esta edad que no han terminado la educación obligatoria.

El artículo 22 de la Ley laboral establece que: "...queda prohibida la utilización de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis años que no hayan terminado su educación obligatoria...".

El artículo 23 señala que: "Los mayores de dieciséis pueden prestar libremente sus servicios son las limitaciones establecidas en esta Ley..."; es decir, que a los dieciséis años, pueden ser contratados libremente sin autorización alguna, pero para trabajar en el extranjero se requiere tener dieciocho.

#### **B) AUSENCIA DEL VICIO DE CONSENTIMIENTO:**

La Ley solo hace mención del DOLO. "El trabajador o el patrón para rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad".(art. 46.)

Por su parte el artículo 47 de citado ordenamiento en su fracción primera señala que: "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 que se le atribuyen".

El artículo 51 fracción primera dice que: "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 ponerle el trabajo respecto de las condiciones el mismo".

#### C) LICITUD EN EL OBJETO:

Es decir la prestación laboral debiera ser lícita, conforme a derecho, el artículo 4 de la Ley Laboral señala que: "...no podrá impedirsele el trabajo a ninguna persona, ni que se dedique a la profesión, industria, o comercio que le acomode, siendo lícitos...".

#### D) FORMA:

El artículo 24 de la Ley Laboral señala: "Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no exista contrato colectivo aplicable...", a su vez el artículo 25 establece que: "El escrito en que se consten las condiciones de trabajo deberán contener...".

El artículo 26 de citado ordenamiento dice que: "La falta de escrito a que se refiere los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que se deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputara, al patrón la falta de esa formalidad".

Es decir que el único responsable por falta de contrato celebrado por escrito es el patrón, ya que en caso de ser demandado, é patrón tendrá la carga de probar la relación laboral y las condiciones en que se dio.

**REQUISITOS DE EFICACIA:**

Se establecerá las modalidades fijadas por la Ley dependiendo de la naturaleza del trabajo.

**SALARIO:**

Es el elemento que nace después de la Relación Laboral, es una consecuencia necesaria e indispensable.

El artículo 92 de nuestra legislación establece diciendo que: "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo".

"Es la prestación que debe el patrón al trabajador por sus servicios, nunca inferior a la marcada por la Ley, y que toma en cuenta las posibilidades de la empresa y hace posible la superación del trabajador y de su familia".(16).

(16) DE LA CUEVA, Mario.Op. cit. pág. 356.

### 3. SUBORDINACION.

"1 Etimología y definición común I) Del latín subordinatio-onis, acción de subordinar de sub: bajo, ordino, avi, atum, are: ordenar, disponer.

II) Es la sumisión debida a quien ejerce el mando o autoridad correspondiente en razón de parentesco natural o por relación social, jurídica, religiosa, etc." (17).

"Sujetar, supeditar: poner en una clase inferior: latín medieval, subordinare, subordinar. poner en un orden inferior; del latín sub - "abajo"-; ordinare -poner en orden-".(18).

"La prestación de un trabajo subordinado es un negocio jurídico porque consiste en un comportamiento de trabajo -actividad laboral-, con intervención de su voluntad, que realiza un supuesto normativo y produce, con esa intención las consecuencias previstas".(19).

La subordinación es el elemento más importante para nuestro estudio ya que de él dependerá si existe una relación laboral o no; este elemento tan importante pertenece al trabajador; ya que este es el que se encuentra siempre "por abajo" del patrón, siendo este el que ordena y el trabajador el que obedece.

(17). DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO. Op. Cit. pág. 3001.

(18). ibídem. 653.

(19). Ramón Albert. Derecho del Trabajo . T I. México 1983. pág.56.

Este deber de obediencia siempre estará conforme a lo establecido por la Ley y sólo dentro de la jornada laboral. Esta facultad del patrón de ordenar se limita a lo señalado en nuestra legislación, ya que si el patrón no cumple con esta limitación el trabajador podrá demandar la rescisión imputable al patrón.

La subordinación se presenta en el momento de prestar el trabajo; el trabajador se obliga a estar bajo la coordinación, instrucciones del patrón, es el elemento indispensable en la relación laboral ya que si no existe, no existirá relación laboral y no se considerará como tal.

Es un deber perteneciente al trabajador y una facultad del patrón para poder exigir el cumplimiento del trabajo, organiza la forma de la prestación para que consiga sus fines.

Pero esta subordinación debe respetar la dignidad humana y sólo concentrarse a coordinar la prestación laboral.

Es un sometimiento razonado jurídicamente "esta subordinación significa que el patrón está condicionado en su actuar y querer y, por tanto, el trabajador está protegido en el desarrollo de sus servicios": así lo determina el artículo 20 de nuestra legislación.

Los elementos ya mencionados deben ser:

a) **FACULTAD JURIDICA DEL PATRON:** para señalar la forma de prestar los servicios por los trabajadores, es la facultad para hacer

posible el fin buscado por el patrón, debe existir una organización para conseguirlo; y esta es la facultad que la Ley otorga al patrón.

Esta subordinación debe ser permanente, es decir se debe derivar de la prestación laboral ya que si solo es temporal, por un solo momento no se considerará subordinación.

b) OBLIGACION JURIDICA DEL TRABAJADOR: Debe cumplir los lineamientos señalados por el patrón para desempeñar la relación laboral y obtener una retribución o salario por esa prestación subordinada y así lo señala el artículo 20. "...la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario".

La subordinación pertenece a la clase trabajadora presta a otra, física o moral, personal subordinado, es el elemento esencial de la relación laboral.

## 9. ADMINISTRADOR UNICO.

"Es el órgano encargado de la representación y de la gestión de los negocios sociales" (20).

"Por otra parte, el funcionamiento de la sociedad requiere que ella actúe a través de personas físicas, que son las que a su nombre y por su cuenta celebran los negocios jurídicos con los terceros; es pues, a virtud voluntaria (art. 1800 Código Civil ), que la sociedad actúa, a través de su órgano de administración" (21).

Es el órgano por el cual la sociedad mercantil realiza los actos jurídicos de la sociedad teniendo la representación de la sociedad.

El administrador es el que realiza las operaciones a realizar para el cumplimiento del fin.

El artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice que: "La representación de toda sociedad mercantil correspondera a su administrador o administradores, quienes podrán realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la sociedad, salvo lo expresamente establecido por la ley y el contrato social".

Las facultades del Administrador son diferentes al poder de representación.

Cuando administra se dedica a la vida interna de la sociedad, cuando se dedica a la representación establece relación con terceros y compromete a la sociedad frente a terceros.

(20). RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Joaquín. Tratado de Sociedades Mercantiles. T II. Ed. Porrúa, México 1981, pág. 87.

(21). Idem. 259.

No siempre el administrador es representante de la empresa, el ser representante de la empresa es una facultad que se le concede al administrador y que dicha facultad la puede realizar porque la misma ley así lo establece.

El Administrador tiene toda la responsabilidad bajo su cargo ya que es la persona con la que se realizan todo tipo de actos jurídicos.

Es la única persona que respondera frente a la sociedad de cualquier anomalía ya que por el trabajo que desempeña es responsable de cualquier error, daño que sea causado a la propia empresa, y respondera frente a la sociedad y frente a terceros.

Compromete a la sociedad frente a terceros ajenos a la sociedad ya que tiene bajo su poder la firma social.

Este tema sera ampliamente tratado más adelante.

## CAPITULO II. ANTECEDENTES.

### A) DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES.

#### I.- LOS GREMIOS, CORPORACIONES Y SUS ESTATUTOS.

Al caer el Imperio Romano de Occidente con la invasión de los pueblos Bárbaros pierde vigencia el Corpus juris romano. Y como consecuencia crece la inseguridad social dentro de la población.

Temporalmente los comerciantes desaparecen y es hasta el S. IX, que comienza nuevamente a florecer la actividad comercial; los judíos comienzan esta actividad ya que ellos no se sujetaron a la hostilidad de la Iglesia que se mantenía en contra de los comerciantes.

Es así como ciudades cercanas a la ruta marítima comercial florecen.

Con las Cruzadas se abren nuevamente las rutas comerciales, provocando entre el comercio europeo un intercambio de productos; Italia al ser una de las ciudades privilegiadas por su posición geográfica estimula las tendencias lucrativas y de esa forma favorece el derecho de ejercer actividades mercantiles. Italia se convierte en el centro del comercio del mediterráneo ya que se encontraba con estabilidad política y administrativa.

Dentro de las ciudades se crearon los GREMIOS y CORPORACIONES de comerciantes.

LOS GREMIOS fueron las corporación formadas en la Edad Media, por personas que pertenecían a la misma profesión- el comercio se rigieron por ordenanzas o estatutos especiales. De esta forma las personas que se dedicaban a una misma actividad comercial se agruparon para obtener protección y defensa de sus intereses comunes. Entre ellas habían maestros, aprendices.

Los Gremios de comerciantes establecieron tribunales encargados de dirimir las controversias entre sus agremiados sin las formalidades del procedimiento, y sin aplicar las normas del derecho común, sino solo los usos y costumbres de los mercaderes.

Esas agrupaciones se organizaron cada una jerárquicamente y se colgaron para la mejor protección de sus miembros. Representaba la actividad técnica y financiera el "maestro", hombre que por su edad, experiencia y habilidad gozaba de privilegios de practicar exclusivamente una profesión.

El maestro reunía a los aprendices y a los compañeros que dependían de él y que estaban subordinados; formaban con el maestro pequeñas empresas de carácter familiar.

Los diferentes gremios estaban prescindidos por uno o más cónsules a quienes asistían dos consejos: el consilium minus y el consilium manus o generale; y se regían sus ESTATUTOS escritos.

Las funciones de dichos gremios era la de organizar, prescindían las ferias, mercados; enviaban cónsules al extranjero para proteger a los asociados y asistirlos; protegían la seguridad de las

FALLA DE ORIGEN

comunicaciones, dirimían las contiendas que pudieran surgir entre los socios.

Los mercaderes marítimos crearon sus propios tribunales que los llamaron CONSULADOS por que los jueces se llamaban cónsules como los antiguos magistrados romanos.

Sus Estatutos fueron compilaciones de las costumbres y de sentencias hechas por juristas, jueces y comerciantes. Los estatutos dieron nacimiento a colecciones de normas jurídicas, las cuales fueron codificadas en las plazas de comercio.

Los principales ordenamientos que han pasado a la posteridad son: Los capitulare Nauticum, de Venecia; La Tabula Amalfitana de Amalfi (S.XIII y XIV); así como los Estatutos de Arte de Calimala.

El derecho estatutario se convirtió en *ius commune*, derecho vigente. La compilación de usos y leyes francesas culminan en las famosas ordenanzas de Colbert u Ordenanzas de Luis XIV (1673 y 1681).

## 2. LAS SIETE PARTIDAS.

Las famosas Leyes de Partidas del Rey Alfonso X. el sabio, del siglo XIII. Comenzaron en 1256, y se terminaron en 1263 o 1265 aproximadamente, rigieron hasta el año de 1248, con Alfonso XI, en el Ordenamiento de Alcalá se puso en vigencia así como el orden de prelación de las fuentes del derecho existentes; primero:

El Ordenamiento de Alcalá, en seguida los Fueros municipales y al final las Siete Partidas.

Las Siete Partidas se basan, fundamentalmente, en el derecho romano, fueron redactadas más como consejos, que como normas legales.

La Partida Quinta trata de las obligaciones y de los contratos, es la que se refiere al comercio, contiene 15 títulos.

### 3. CODIGO DE COMERCIO FRANCES.

La evolución legislativa del derecho Continental europeo culmina con el Código de Comercio Francés, promulgado por Napoleón.

Este código entra en vigor en enero de 1808, se divide en cuatro libros y contiene 684 artículos. El libro primero trata de los comerciantes individuales y sus obligaciones, las sociedades, las bolsas, los auxiliares del comerciante, la compraventa mercantil y los títulos de crédito (effets de commerce); el libro segundo reglamenta el comercio marítimo, el tercero, la quiebra, la bancarrota; el artículo cuarto habla de la jurisdicción comercial.

Vuelve a la tradición Costumbrista y Estatutaria, la característica más importante de dicho texto es el carácter OBJETIVO. El carácter objetivo para el Lic. Mantilla Molina es: "el realizar actos de comercio y no la cualidad de comerciante, lo que determina la competencia de los tribunales mercantiles y la aplicación del código". (1).

El código francés abandona el criterio subjetivo y profesional del derecho mercantil tradicional, pero lo básico es el acto de comercio, ya que basta realizarlo para que se apliquen el derecho comercial, y la cualidad de comerciante no es sino una consecuencia de la celebración profesional de actos de comercio, convirtiéndose ya no solo en una clase profesional sino a todo el mundo.

Este código de Comercio fue copiado, por otros países como España (1829), Italia (1865), México (1854).

(1) MANTILLA MOLINA, Roberto. Derecho Mercantil, Ed. Porrúa; México 1992, pág. 8.

#### 4. EL CODIGO DE COMERCIO DE 1854 Y SU EVOLUCION.

Fue el primer código de comercio mexicano que compendió la materia terrestre, entra en vigor hasta el 27 de mayo de 1854. Durante el último gobierno de Santa Anna.

Este código tomo como modelos a los códigos franceses y el español que en ese momento se encontraban vigentes.

Dicho código es también conocido como el Código de Lares; ya que Teodosio Lares siendo ministro del último gobierno de Santa Anna es a quien se le atribuye.

Constaba de 1091 artículos, supero a las Ordenanzas de Bilbao, al caer el régimen de Santa Anna y al triunfar la Revolución de Ayutla en 1855. En nuestra Constitución de 1857 atribuyo al Congreso de los estados la facultad legislativa en materia de comercio.

En tiempos de la restauración de la República con el triunfo de Juárez, se consideraba a dicho código como el único vigente en la mayoría de los Estados de la Federación, excepto en la parte relativa al establecimiento del tribunal mercantil.

En 1869 surgió un proyecto de Código de Comercio fue sometido al congreso, y dicho Congreso lo conoció. Este proyecto se estructuro bajo el modelo del Código de 1854, pero es más amplio que éstos, ya que consta de 1875 artículos que son más explícitos y razonados que los anteriores; contiene enumeración de actos de comercio; se separa del Código de 1854 en cuanto no exige para ser

comerciante, la matricula y en muchas de sus normas sobre capacidad constituye el antecedente mexicano más remoto del código vigente.

En 1880 se preparo otro proyecto que posteriormente sirvió para el código de 1884.

Contenía el carácter federal para los comerciantes, agentes mercantiles matricula, contabilidad, correspondencia, contratos, quiebras y otros, contenía 1800 artículos.

En 1883 se reforma la fracción X del artículo 72 de la Constitución, y el derecho mercantil adquiere en México carácter federal.

En 1884 el 20 de julio se crea el nuevo código, este código reglamentaba las sociedades de capital variable, las de responsabilidad limitada, la colectiva, la comandita, la anónima; y al lado de ellas, la sociedad en comandita por acciones o sociedad en comandita compuestas. Regula también el Código de 1884 el comercio bancario, condicionando el establecimiento de bancos a la autorización de la Secretaría de Hacienda.

En 1889 se promulgo un nuevo código de comercio que entró en vigor en enero de 1890 y aún sigue en vigor en nuestra legislación. Esta inspirado en el Código Español de 1885 y en el código Italiano de 1882; del Italiano toma la enumeración de los actos de comercio.

Este código ha sufrido multitud de reformas y mutilaciones a efecto de llenar sus lagunas y modernizar las más importantes materias comerciales; se dictó la Ley de Títulos y Operaciones de Crédito de 27 de agosto de 1932, se dictó la Ley General de Sociedades Mercantiles el 28 de agosto de 1934. Los bancos se reglamentaron con la Ley

General de Instituciones de crédito y Organizaciones Auxiliares de 1941, las disposiciones sobre seguros se recogieron en la Ley sobre el contrato de seguros de 1935 y en material concursal la Ley de Quiebras y Suspensión de Pagos de 1943; se han dictado leyes para completar el código como: la Ley Monetaria de 1983, la Ley General de Sociedades Cooperativas de 1938; La Nueva Ley Orgánica del Banco de México de 1941; La Ley General de Instituciones de Seguros de 1935; La Ley Federal de Instituciones de Fianzas de 1950, La Ley Orgánica del Banco de México de 1984; La Ley de Instituciones de crédito de 1990.

FALLA DE ORIGEN

## 5. LA LEY DE SOCIEDADES MERCANTILES DE 1934 Y SU EVOLUCION.

Las Sociedades Mercantiles nacen ocasionalmente, se constituye para la realización de un fin concreto y determinado, que debe realizarse en determinado plazo, que debe realizarse en determinado plazo.

Aparece la commenda, contrato donde se le encarga al tractor hecho por el commendator para que opere con el dinero o mercancías que se le proporcionan, surgen después de estas la sociedad en Comandita típica y la asociación en participación.

Después aparecen sociedades permanentes que hoy todavía las encontramos, estas son la Sociedad Colectiva y la Sociedad Comandita.

La sociedad Colectiva es de origen familiar ya que estas nacieron dentro de familias bien organizadas, ya que se basaban en la integración familiar de estas. En el código de Napoleón se encuentran diversos tipos de Sociedades Mercantiles. Después el código de comercio español de 1929 solo contempla las sociedades Colectivas en Comandita, de igual forma sucede con nuestro código de 1854.

Como ya se menciona la sociedad colectiva nació dentro de la familia y solo pertenecía a esta sociedad las personas que la integraban; fue evolucionando a través del tiempo y fueron permitiendo la integración de personas extrañas a la familia. Se presentaron situaciones en las cuales ya la confianza que existía dentro de la familia se iba acabando, se presentaron descontentos con los malos manejos y ya no era ninguna garantía el que los integrantes de dicha

# FALLA DE ORIGEN

sociedad fueran integrantes de la familia para evitar los malos manejos. de esta forma se permite la integración a la sociedad de personas ajenas a la familia, y como los ingresos de la sociedad pertenecen a cada uno de los integrantes nacen obligaciones importantes como la de rendir cuentas de la función de la sociedad.

Así deja de ser la comunidad familiar integrante total de la sociedad para convertirse en contractual al dejar de ser familiar; por lo tanto, la responsabilidad colectiva va naciendo al formarse por personas ajenas deja de existir la confianza mutua.

En Italia aparece organizada en el Siglo XIII, al igual que en España, en Alemania en el Siglo XIV, XV.

En la Ordenanza General francesa se encuentra con el nombre de *société générale* y de aquí se va a los demás países. En las Ordenanzas de Bilbao se les conoce con el nombre de compañías generales. En la Ley Florentina de 1408, aparece; también en la Ordenanza de Bilbao y de ahí a los diferentes códigos de comercio en los que se reglamenta.

En nuestros códigos de comercio se reglamento de forma similar que en la Ley General de Sociedades Mercantiles vigente. En el año de 1888 Porfirio Díaz decretó una Ley de Sociedades Anónimas que derogo las disposiciones del código de 1884.

En el año de 1934 se derogo la materia de sociedades y se dictó la Ley General de Sociedades Mercantiles vigente en nuestra legislación.

FALLA DE ORIGEN

## B) DEL DERECHO DEL TRABAJO.

### 1. LA CONSTITUCION DE 1917

La Constitución es la carta magna donde se consagran los derechos primordiales del ser humano, es el resultado del dialogo, en ella se busca una vida con libertad, con igualdad, dignidad y justicia.

Es el resultado de una lucha constante; la revolución que en nuestro caso es el antecedente de nuestra carta magna que viene a dar un cambio fundamental en nuestro país.

El movimiento de 1910 llevo a la constitución, movimiento realizado por el pueblo, ya que él era quien en ese momento estaba sufriendo los abusos que se vivian ; el pueblo se da una constitución de acuerdo a su forma de vivir.

El trabajador venia de un sistema en donde él era explotado, denigrado pagado con mal trato y con un salario de miseria dejando cadenas de esclavitud para su familia; a raíz de estos hechos el trabajador toma el único camino que le dejaron: las armas, el descontento de los trabajadores era enorme, constantemente estallaban huelgas, algunas de ellas importantes dentro del Derecho Laboral como las de los años de 1881, 1884, 1889, 1890, 1891, 1895; años en los que hubo numerosas huelgas. Las más recordadas son las de Cananea y Río Blanco.

Algunas de las injusticias tomadas por el abuso del patrón fueron como las de la fabrica de Río Blanco que en el año de 1896 ordena que los obreros no usarán bufanda, no leyeran periódico, y que

los martes y jueves trabajaran hasta la media noche. / a consecuencia de otras más injusticias estalla la huelga en la Industria textil y el presidente Días ordena ponerle fin.

El 6 de enero de 1907 José Morales informo de la resolución de Don Porfirio, al saber esto, en los trabajadores crece el enojo y a consecuencia de estas decisiones asaltan tiendas y son perseguidos los trabajadores.

Con la muerte de Madero sube a la presidencia provisionalmente el General Huerta, por su parte Carranza manifiesta su descontento y decide comenzar una guerra civil dicta el Plan de Guadalupe, donde desconoce al General Huerta y su gobierno y se nombra como primer jefe del ejercito constitucional y se encarga del poder ejecutivo, y decide que al consolidarse la paz en el país se convocarán elecciones.

El ejercito constitucionalista se apodera de la región de Piedras Negras y es ahí cuando comienza Carranza su obra legisladora.

El 15 de julio de 1814, Huerta renuncia a la presidencia, y por mandato constitucional logra la presidencia Carbajal. Al ver que el país ya estaba en manos del movimiento constitucionalista, Carbajal quiso transmitir el gobierno conforme a la Constitución vigente en ese momento. Huye del país al extranjero.

Alvaro Obregón junto con Iturbide firman los tratados de Teoloyucan donde dicen la forma de entregar el poder. Carranza llega a la ciudad, donde hay un distanciamiento entre Villa y Zapata; por su parte Carranza lanza un decreto convocando a una convención en la ciudad de México.

El 1 de octubre principia la convención y Carranza expuso el trayecto político y social, presenta su renuncia, la cual no es aceptada.

Carranza adiciona el Plan de Guadalupe expide 7 artículos de los cuales el 2º es el más importante por tener bases sociales del movimiento que dice: "...legislación para mejorar la condición del peon rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias...".

El gobernador de Nuevo León General Antonio I Villareal, expidió un decreto prohibiendo exigir trabajos personales en compensación de deudas.

El 23 de agosto de 1914, en Aguascalientes se estableció el descanso "hebdomario" y una jornada máxima de trabajo de 8 horas.

Eulalio Gutiérrez en San Luis Potosí, estableció salario mínimo, duración máxima de trabajo (9 horas), suspensión de las tiendas de raya y abolición de las deudas de los trabajadores.

Aguirre Berlanga publicó una Ley del trabajador donde como idea, se encontró la prohibición del trabajo de los menores de 9 años y reglamentación del trabajo a destajo de esta forma comenzaba a plasmarse, la idea social entre otras las del trabajo.

Alvaro Obregón en Celaya, fijó el salario mínimo para la parte del territorio nacional gobernado por el constitucionalismo.

El 14 de septiembre de 1916 Carranza da a conocer un decreto para reformar algunos artículos del Plan de Guadalupe y convoca a un congreso constituyente, ya que la Constitución de 1857 no satisface las necesidades publicas; seis artículos donde establece que se expidiera convocatoria para un Congreso Constituyente en el Distrito Federal, los estados y territorios mandarían un diputado propietario y u suplente;

por cada 60,000 habitantes o fracción que pasara de 2,000; si algún estado o territorio no contaba con la cifra indicada, también elegirían un diputado propietario y un suplente, los requisitos serían los señalados en la Constitución de 1957; las personas que hubieran participado en gobiernos hostiles no participarían.

El primer jefe entregaría un proyecto de Constitución reformada al Congreso Constituyente, un tiempo máximo, con un tiempo máximo de dos meses para que el constituyente desempeñara su función.

La Asamblea se reuniría en Queretaro y se instalo el 1 de diciembre de 1916, el 22 de octubre el pueblo tendría elecciones y votar para nombrar diputados.

El 21 de noviembre se efectuó la primera junta preparatoria del colegio electoral.

Dentro de las sesiones del congreso constituyente se llevaron a cabo diez juntas del Colegio Electoral, la primera de ellas el 2 de diciembre, y la última el 25 de enero de 1917. Se aprobaron 27 credenciales a diputados propietarios y 26 de suplentes.

La junta inaugural del congreso constituyente se efectuó el 1 de diciembre de 1916. Luis Manuel Rojas, presidente del congreso hizo la declaración de apertura del período único de sesiones.

Carranza entrego el proyecto de Constitución reformada; el Congreso conocía hasta el 6 de diciembre las reformas que contenía entre otras las más importantes para nuestra materia son las del: 12 de diciembre donde la comisión presentó su dictamen sobre el artículo 5 constitucional, lo novedoso era el párrafo último que decía: "El contrato de trabajo solo obligará a prestar el servicio convenido por un período

que no exceda de un año y no podrá excederse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles".

De los debates que hubieron de gran importancia fueron entre otros los del trabajo y la tierra; estos debates nacieron y es así como surgen los derechos sociales del hombre.

Del artículo 5 Constitucional se encontraban dos innovaciones respecto al de la Constitución de 1857. Las novedades fueron:

- a) Dejar sin efectos jurídicos la renuncia que hiciere de ejercer determinada actividad en el futuro y,
- b) Límite máximo del Contrato de trabajo a un año.

La comisión aceptó estas novedades; se propusieron otras adiciones como la jornada máxima de trabajo de 8 horas, el descanso semanal, la prohibición de trabajo nocturno para las mujeres y niños, se rechazaron otros como: el establecimiento de Juntas de Conciliación y Arbitraje, a trabajo igual salario igual sin hacer diferencia de sexos, derecho a la huelga, indemnización por enfermedades profesionales y por accidentes de trabajo, estos no se aceptaron porque el artículo 5 esta dentro de las garantías individuales del hombre, pero después serían estudiados.

Al estudiar las nuevas adiciones al artículo se discutieron ya que la idea de la Constitución no era el de un precepto reglamentario.

Lizardi era de la idea de que la jornada máxima fuera de 8

horas como máximo: "...como que ese artículo se iba a parecer a un Santo Cristo con un par de pistolas..."(2); manifestándose por garantizar la libertad del trabajador.

"Manjarrez, quien fue el primero en proponer que el problema laboral se tratar en todo un capítulo, o en todo un título de la Norma fundamental; afirmó que ello era imprescindible, ya que nadie podía asegurar que el entonces próximo Congreso se formaría por revolucionarios y otorgaría a los obreros sus legítimos derechos..."(3).

"...a mi no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mi no me importa nada de eso, a mi lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mi lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de los hombres que se levantan en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco en mala en la forma..."(4).

En el discurso de Gracidas, fue el primero en solicitar que el trabajador participará en las utilidades de la empresa, este punto es uno de los más importantes de la legislación laboral.

Cravioto era de la opinión de tratar en un solo artículo los problemas laborales, se dijo: "...así como Francia, después de su Revolución, ha tenido el alto honor de consagrar en la primera de sus cartas magnas, los inmortales derechos del hombre, así la Revolución

(2) CARPIZO, Jorge. La Constitución de 1917. Ed. Porrúa, ed. 8. México 1990. pág. 96

(3) Idem.

(4) Idem.

FALLA DE ORIGEN

mexicana tendrá el orgullo legítimo de mostrar al mundo que es la primera en consignar en una Constitución los sagrados derechos de los obreros". (5).

Macías su deseo de: "...sacar al trabajador de la miseria en que se encuentra, hay que sacarlos de esas chozas inmundas en que vive en las haciendas y en las fábricas para decirle: sois hombre y merecéis como ciudadano de la República, todas las consideraciones que merece un hombre libre...Un pueblo miserable, un pueblo harapiento, un pueblo pobre, no podrá ser jamás un pueblo libre".(6).

Varios diputados solicitaron que Pastor Rouaix se encargará de formular un proyecto con las ideas manifestadas.

FALLA DE ORIGEN

(5) *Ibidem.* pág. 97.

(6) *Ibidem.* pág. 98.

## 2. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL.

Siendo Rouaix elegido para formular el proyecto, invita al Licenciado José Inocente Lugo (jefe de la Dirección del trabajo de la Secretaría de Fomento, quien no fue diputado constituyente) y a Rafael L. de los Ríos (secretario particular) para que participara en el capítulo.

Lugo aportó los estudios que había realizado, así se formó el capítulo sobre el trabajo. Las juntas se efectuaron en los diez primeros días de enero, en el ex palacio episcopal, se tomaron solo apuntes de las ideas fundamentales.

Carranza conoció el proyecto antes que los Asambleístas. El día 13 de enero de 1917 se leyó ante el Congreso la exposición de motivos y el proyecto para el título VI de la Constitución que se llamaría: "Del trabajo y la previsión Social", la idea de incluir en la Constitución una reglamentación laboral era ya una realidad. El 23 de enero se discutió el artículo sin ninguna discusión, ni incidente.

El artículo 123 y 5 Constitucional se votaron al mismo tiempo; fueron aprobados por unanimidad. La esencia del artículo estriba en que las ideas de libertad no solo frente al Estado, sino también una libertad frente a la economía.

**"Nuestro artículo como Minerva nació rompiendo la cabeza de un Dios: la omnipotente ecónoma, y abrió cauce a una nueva idea de estructura económica donde se desea que termine la explotación del hombre por el hombre, que éste lleve una vida que le permita participar**

de los bienes culturales, y las nuevas generaciones tendrán igual número de oportunidades, donde el esfuerzo propio le dé al hombre en la escala social". (7).

La Constitución no ha sido estática y a presentado reformas importantes, "la realidad es dinámica y se modifica de acuerdo con las necesidades y las aspiraciones del pueblo.

La Constitución escrita debe irse reformando en concordancia con los cambios de esa realidad. Si no fuera así llegaría a tener el valor de una hoja de papel, según conocida expresión de Lassalle."(8).

Nuestra Constitución ha sufrido al rededor de 354 reformas. El primer texto del artículo 123 Constitucional respondió a las generaciones de esos tiempos; el constituyente de Queretaro lo elaboro con gran pasión y con espíritu abierto al porvenir.

#### ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL VIGENTE.

Toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se proveerán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

(7) CARPIZO, Jorge. Op. Cit., pág. 105.

(8) DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, ed. 2: México1991, pág. 48.

FALLA DE ORIGEN

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

I. La duración de la jornada máxima de trabajo nocturno será de ocho horas;

II. La jornada máxima de trabajo nocturno, será de siete horas. Queda prohibidas las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozaran forzosamente en un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

FALLA DE ORIGEN

VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.

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

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensable para el mejor desempeño de sus funciones;

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin corresponder sexo ni nacionalidad.

VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

a) Una comisión integrada con representantes de los trabajadores

FALLA DE ORIGEN

y, de los patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que debe repartirse entre los trabajadores;

b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional.

Tomará así mismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria inversión de capitales;

c) La misma comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existen nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen:

d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajadores de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomara como base gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del impuesto sobre la renta, los trabajadores podran formular ante la oficina correspondiente de la Secretaria de Hacienda y Crédito público las objeciones que juzguen convenientes ajustándose al procedimiento que determine la Ley;

f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas;

X. El salario debiera pagarse en moneda de curso legal, no siendo permitido haciendo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o

cualquier otro signo representativo con el que pretenda sustituir la moneda;

XI. Cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos:

XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas.

Estas obligaciones se cumplirán mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo por representantes del gobierno federal, de los trabajadores y de los patrones que administren los recursos de fondo nacional de la vivienda.

Dicha ley regulará las formas y procedimientos con forme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

La negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta

FALLA DE ORIGEN

fracción, situadas fuera de las poblaciones están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios a la comunidad.

Además en esos mismos centros de trabajo cuando su población exceda de doscientos habitantes deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIII. Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determina los sistemas, métodos y procedimiento conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación:

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrón contate el trabajo por un intermediario;

XV. El patrón estará obligado a observar de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las

medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción cuando se trate de mujeres embarazadas.

Las Leyes contendrán al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales, etc.;

XVII. Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros;

XVIII. Las huelgas serán ilícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos serán obligatorios para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los trabajadores ejercieren actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno;

XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los

precios en un límite cotizabile , previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se ejecutarán a la decisión de un Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno:

XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado por la junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedara obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de trabajo, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones conseguidas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el Contrato de trabajo;

XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte de una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o, ha indemnizar o con el importe de tres meses de salario. La ley determina los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización.

Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El

FALLA DE ORIGEN

patrono no podrá eximirse de esa responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él:

XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones tendrá preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra;

XXIV. De las deudas contraídas por lo trabajadores a favor de su patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, solo serán responsables el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrán exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedentes del sueldo del trabajador en un mes;

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores sera gratuito para estos, ya se efectúe por oficina municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular. En la presentación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia;

XXVI. Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero debiera ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir en el concepto de que, además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de la repatriación quedarán a cargo del empresario contratante;

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes

**FALLA DE ORIGEN**

se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por la notoriamente excesiva. dad la índole de trabajo;

b) Las que fije un salario que no sea remunerado a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje;

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la precepción del jornal;

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario cuando no se trate de empleados en esos establecimientos:

e) Las que entrañen obligaciones o indirecta de adquirir los artículos de consumo o tiendas o lugares determinados;

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa;

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedirse de la obra;

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero, en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores;

**XXVIII.** Las Leyes determinaran los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrá sujetarse a gravámenes reales, ni embargos, y serán transmisibles a títulos de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

**XIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella

compradera seguros de invalidez, de vejez, de vida, de enfermedades y accidentes, de servicios, de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares;

XXX. Así mismo serán consideradas de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores en plazos determinados, y ;

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales y servicios;

1.- Textiles;

2.- Eléctrica;

3.- Cinematográfico;

4.- Hulera

5.- Azucarera;

6.- Minera;

7.- Metalúrgica y Siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la función de los, así como de la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;

8.- De hidrocarburos;

9.- Petroquímicos;

10.- Cementera;

11.- Calera:

12.- Automotriz:

13.- Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos:

14.- De celulosa y papel,

15.- De aceite y grasas vegetales;

16.- Productora de alimentos abarcando exclusivamente la fabrica de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;

17.- Elaboración de bebidas que sean envasadas o enlatadas, o que se destine a ello:

18.- ferrocarrilera:

19.- Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;

20.- Vidriería, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso, labrado o de envases de vidrio;

21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22.- Servicios de Banca y Crédito,

**b) EMPRESAS:**

1.- Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2.- Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y

3.- Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad de higiene en los centros de trabajo para lo cual las autoridades federales contratarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

FALLA DE ORIGEN

### 3. LEY FEDERAL DE TRABAJADORES DE 1931.

Porte Gil presidente de la República en ese año de 1929 del 29 de julio de 1929, propuso la reforma de la fracción X del artículo 73 Constitucional relativo a las facultades del Congreso, para que solo el Congreso contara con esa facultad.

Fue aceptado el proyecto y con la votación unánime de los diputados y de las legislaturas de los Estados.

El 22 de agosto de 1929 se declararon aprobadas las reformas, quedando el camino abierto para dictar la Ley Federal del Trabajo.

El primer proyecto fue presentado en el mes de julio de ese mismo año, fue redactado por una comisión integrada por Enrique Delhumeau, Práxedes Balboa y Alfredo Iñarritu, por encargo de Portes Gil. El segundo proyecto fue formulado. La ley fue promulgada por el Presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931.

En su artículo 14 transitorio se declararon derogadas todas las leyes o decretos expedidos con anterioridad por las legislaturas de los Estados y por el Congreso de la Unión en materia de trabajo.

La Ley de 1931 que estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970, fue reiteradamente reformada y adicionada.

#### **Algunas de las más importantes son:**

En el año de 1933, se modificaron los artículos relativos a la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo, el 30 de diciembre de 1936 se estableció el pago del séptimo día de descanso semanal, el 17 de octubre de 1940 suprimió la

prohibición que los sindicatos tenían de participar en asuntos políticos en 1942 se modifican diferentes preceptos relativos a la huelga, en el año de 1962 se reglamento sobre los trabajos de las mujeres y de los menores, salarios mínimos, estabilidad en empleo y participación en las utilidades.

La presente Ley ofreció condiciones mínimas, su verdadera trascendencia se encuentra en tres instituciones: El sindicato , la Contratación Colectiva el derecho de huelga, han constituido el instrumento adecuado para su mejorías constante de una parte de la clase obrera, la ley hizo factible la paz social, produjo un efecto indirecto: "La mayoría de los mexicanos han vivido al margen del sindicalismo o bien, sufren un sindicalismo entreguista ... De ello resultó que al cabo de un tiempo importante, el transcurrido entre los años de 1931 y 1970, se hubiera producido un diferencial radical en la condición económica de los trabajadores".(9).

(9) DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo T I, Ed. Porrúa, ed. 8, México 1991, pág. 359.

#### 4. LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DE 1970.

En el año de 1960 el presidente López Mateos había nombrado una Comisión para encargarse un anteproyecto de Ley. Los trabajos de la Comisión culminaron en la redacción de un anteproyecto que no fue presentado como tal, pero que sirvió de base a las reformas constitucionales de 1962. En 1967 Díaz Ordaz designó una segunda comisión que remitió el proyecto a los sectores interesados para que expusieran sus puntos de vista, la clase patronal se abstuvo de hacer comentarios. La clase patronal formó una comisión, lo mismo hicieron los trabajadores; la clase patronal pidió que solo se reformara procesalmente la Ley de 1931. Hechas las observaciones por cada uno de los sectores se remitió a la iniciativa a las Cámaras donde, de nuevo acudieron las partes interesados, la clase patronal presentó un estudio que dividía en tres partes: aspectos como la interrupción de la jornada durante media hora, la integración del salario, el escalafón ciego, la prima de antigüedad, el concepto de empleado de confianza, trabajo a domicilio, participación de utilidades; el sector patronal intentó introducir el contrato a prueba. Con esta Ley se formó como dice De la Cueva: "Configuro un proceso democrático de estudio, preparación de una Ley social un precedente de la mayor trascendencia para el ejercicio futuro de la función legislativa".(10).

En realidad el ejemplo se ha seguido, como se comprueba con la Comisión Nacional Tripartita. La nueva Ley entro en vigor el 1 de mayo de 1970.

(10). DE BUEN L., Néstor. Op. Cit., pág. 380.

FALLA DE ORIGEN

## 5. LAS REFORMAS LABORALES DE 1980.

Es un paquete legislativo publicado el 4 de enero de 1980 en el Diario Oficial reformo los títulos relativos al derecho procesal del trabajo, al procedimiento de ejecución y al de responsabilidad y sanciones, así mismo se adiciono el artículo 47 de la misma Ley.

Los preceptos más destacados de esta reforma fueron el establecimiento de la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la carga de la prueba para el patrón, la calificación previa de la huelga, contenida en el artículo 923 de la Ley.

Entraron en vigor el 1 de mayo de 1980 el resultado objetivo de las reformas fue el establecimiento como premisa fundamental, de la nivelación del poder económico del empresario y la fuerza jurídica de un derecho de clase, mediante la regulación desigual de los desiguales.

A partir de las reformas quedaron integrados en la Ley Federal del trabajo, como unidad indisoluble, el derecho individual, el derecho colectivo y el derecho procesal. Impregnadas de espíritu social fueron introducidas las nuevas normas del procedimiento del trabajo, entre las que destacan: los efectos del aviso del despido, la preeminencia de la conciliación como medio de la solución de los conflictos, la concentración del procedimiento la participación inmediata de las autoridades en beneficio de la verdad y de la justicia.

No cabe duda que los aspectos mas benéficos para la clase trabajadora son la suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajador y la imposición de la carga de la prueba para el patrón.

FALLA DE ORIGEN

La suplencia de la deficiencia de la demanda del trabajo implica la posibilidad de la Junta de traer al juicio los razonamientos o las argumentaciones no aducidas por la parte débil: le permite al trabajador complementar prestaciones estipulando en el artículo 673 de la Ley efectuar correcciones. Respecto de la carga de la prueba determinada en el artículo 784.

ESCALA DE CALIFICACION

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

79

### CAPITULO III.

#### NATURALEZA JURIDICA DEL ADMINISTRADOR ÚNICO.

##### 1. LA PERSONA MORAL.

Definiremos que es una persona moral, diciendo que es: "Toda unidad orgánica de personas o de un conjunto de bienes y a los que, para la consecución de un fin social durable y permanente, es reconocida por el Estado una capacidad de derechos patrimoniales".(1).

Las personas morales tienen los siguientes atributos: capacidad, patrimonio, denominación o razón social, domicilio, nacionalidad.

En las personas morales no puede haber incapacidad de ejercicio ya que estas solo son propias del hombre solo se encuentra limitada su capacidad de goce en cuanto a su objeto, naturaleza y fines.

El patrimonio de las personas morales tienen la posibilidad jurídica de adquirir bienes, derechos, obligaciones relacionadas con sus fines. La denominación de las personas Morales equivale al nombre de las personas físicas, es un medio de identificación necesario para que existan las relaciones jurídicas con los demás sujetos.

La Nacionalidad de las personas morales se define de acuerdo con la Ley de Nacionalidad y de naturalización en su artículo 5, tomando en cuenta dos factores que se hayan constituido conforme a las Leyes mexicanas y que establezcan su domicilio en el territorio de la República con estos requisitos tendrán Nacionalidad Mexicana.

(1), ROJINA VILLEGAS, Rafael. Compendio de Derecho Civil, T I. Ed. Porrúa, ed. 23; México 1989, pág. 155.

**FALLA DE ORIGEN**

El domicilio de las personas morales se determina en el artículo 33 del Código Civil que dice: "Las personas morales tienen su domicilio en el lugar donde se halle establecida su administración..."

En el caso de la Administración existe la posibilidad de tener un CONSEJO DE ADMINISTRACION, pudiendo ser un órgano colegiado.

El artículo 143 de la Ley General de Sociedades Mercantiles señala que: "Cuando los administradores sean dos o más, constituirán el Consejo de Administración..."

Pero no se puede decir que el Consejo de Administración sea una persona moral ya que al artículo 147 de la Ley General de Sociedades Mercantiles señala que: "Los cargos de administración o Consejero y de gerente son PERSONALES y no podrá desempeñar por medio de representante".

Así que dentro de la Administración no se puede dar el caso de la persona moral ya que la única persona moral es la sociedad que a través del Administrador realiza sus funciones, o en su caso, del Consejo de Administración ya que son estos cargos personales.

FALLA DE ORIGEN

## 2.- LA PERSONA FISICA.

Como ya se explico los cargos de las sociedades deben ser **PERSONALES** y deben ser realizados por personas físicas: las personas físicas tienen los siguientes atributos. La capacidad que es el atributo más importante del hombre, se divide en capacidad de goce y de ejercicio.

La capacidad de goce es la aptitud para ser titular de derechos o para ser sujeto de obligaciones.

La capacidad de ejercicio es "La posibilidad jurídica en el sujeto de hacer valer directamente sus derechos, de celebrar en nombre propio actos jurídicos de contraer y cumplir sus obligaciones y de ejercitar las acciones conducentes ante los tribunales"(2).

Estado Civil, consistente en la situación jurídica concreta que guarda en la relación con la familia, el Estado o la Nación, respecto de la familia, puede ser hijo, padre, madre, esposo, esposa, pariente por consanguinidad o afinidad o adopción.

Domicilio es: "El lugar en que una persona reside habitualmente con el propósito de radicarse en él"(3).

El nombre tiene la función de identificar a las personas y sirve para diferenciar a cada una de las personas de los demás sujetos para poder referirse a uno en específico. El nombre permite identificar al sujeto para saber quien es, con quien se realizan las operaciones jurídicas, permitiendo de esta manera identificar al sujeto.

(2). *Ibidem*. pág. 164.

(3). *Ibidem*. pág. 189.

FALLA DE ORIGEN

dena que: "La administración de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios mandatarios temporales y revocables, quienes pueden ser socios o personas extrañas a la sociedad".

El artículo 158 de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece otras facultades de los administradores: "Los administradores son solidariamente responsables para con la sociedad:

I.- De la realidad de las aportaciones hechas por los socios;

II.- Del cumplimiento de los requisitos legales y estatutarios establecidos con respecto a los dividendos que se paguen a los accionistas:

III.- De la existencia y mantenimiento de los sistemas de contabilidad control, registro, archivo o información que previene la ley;

IV.- Del exacto cumplimiento de los acuerdos de las asambleas de accionistas".

De esta forma nos damos cuenta de que el Administrador tiene que ver tanto de la vida interna de la sociedad, como de la vida en el exterior frente a terceros cuando funciona como representante.

FALLA DE ORIGEN

### 3. OBJETO.

Como ya lo habíamos señalado en el capítulo de conceptos el Administrador es: "el órgano encargado de la representación y de la gestión de los negocios sociales".(4).

Así podemos darnos cuenta de una de la función del administrador es doble, su objeto es tanto administrar como organizar a la sociedad, es decir encargarse de la gestión de los negocios de la misma sociedad que representa o en su caso que solo administre.

Como ya se había establecido el cargo del administrador puede ser solo el de encargarse de la gestión de los negocios y no la representación de la sociedad; también puede ser el Administrador solo representante, y no ver nada acerca de la gestión, organización de la sociedad.

El artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles señala que: "La representación de toda sociedad mercantil corresponderá a su Administrador o Administradores, quienes podrán realizar todas las operaciones inherentes al objeto de la sociedad, salvo lo que le otorga toda la facultad al Administrador de realizar todos los actos posibles para conseguir cumplir el fin de la sociedad.

El artículo 142 de la Ley General de Sociedades Mercantiles señala que: "La administración de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios mandatarios temporales y revocables, quienes pueden

(4) RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Joaquín Tratado de Sociedades Mercantiles, T I, Ed. Porrúa, ed. 6. México 1981, pág. 87.

FALLA DE GARANTIA

La Nacionalidad en nuestra Constitución Política en su artículo 30 señala que: "A) Son mexicanos por nacimiento: I. Los que nazcan en territorio de la Republica, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres:

II.- Los que nazcan en el extranjero de padres mexicanos, o de madre mexicana, y;

III.- Los que nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes.

**B) SERAN MEXICANOS POR NATURALIZACION:**

I.- Los extranjeros que obtengan de la Secretaria de Relaciones carta de Naturalización y

II.- La mujer o varón extranjero que contraigan matrimonio con varón o mujer mexicana y tengan o establezcan su domicilio dentro del territorio nacional".

Después de este breve análisis de la persona física sabemos que solo una persona física puede ocupar el cargo del Administrador Unico como ya quedo establecido con anterioridad el artículo 147 de la Ley General de Sociedades Mercantiles serán los cargos PERSONALES y estos solo los puede desarrollar una persona física determinada, y no por medio de representantes.

**FALLA DE ORIGEN**

#### 4. ORGANO REPRESENTATIVO.

##### 4.1 OBJETO.

Para poder estudiar la figura del administrador nos basaremos en lo establecido por la Ley General de Sociedades Mercantiles y como base nos guiaremos de la Administración regulada por la Sociedad Anónima, ya que esta es la más común en nuestro país porque es en donde se encuentra ampliamente regulada.

Como sabemos uno de los objetos del Administrador es un ser un ORGANO REPRESENTATIVO. El artículo 6 fracción IX de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece que en la escritura constitutiva deberá contener el nombre de la persona que será designada como administrador o administradores.

"La escritura Constitutiva de una sociedad deberá contener: 1.- El nombre de los administradores y la designación de los que han de llevar la firma social..." Después de la lectura de este artículo sabemos que en el momento de constituirse la sociedad se nombrará a la persona que llevará el cargo del administrador que tendrá la facultad de hacer uso de la firma social y por lo tanto compromete a la sociedad frente a terceros.

El artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles le otorga la facultad al administrador de realizar todas las actividades necesarias para conseguir el objeto social encargado; ya que el

FALLA DE ORIGEN

Administrador debe cumplir con el objeto encargado y buscar siempre el fin encargado por la sociedad.

Cuando el Administrador es el representante de la sociedad actúa hacia la fuera es decir frente a terceros, siendo el único que puede hacer declaraciones en nombre de la sociedad; el representante hace uso de la firma social, es decir compromete a la sociedad frente a terceros ya que al firmar con la firma social compromete a la sociedad a las obligaciones que se pactadas y deben cumplirse aún cuando la sociedad manifieste su desacuerdo, dichas obligaciones se tendrán que cumplir.

El artículo 100, fracción IV de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece que: "La asamblea General Constitutiva se ocupará: ... De hacer el nombramiento de los administradores y comisarios que hayan de funcionar durante el plazo señalado por los estatutos con la designación de quienes de los primero han de usar la firma social".

Así mismo lo señalan los artículos 36, 37, 39, 40, 42, de citado ordenamiento; el artículo 74 de la misma ley establece que la administración estará a cargo de gerentes; este artículo perteneciente a las sociedades de responsabilidad limitada así lo establece siendo la única diferencia el nombre que se le da a la figura del administrador ya que el Gerente realiza las mismas actividades que cualquier otro Administrador;; otra diferencia la establece el artículo 54 de la misma Ley cuando dice que no podrá ser administrador ninguno de los socios comanditarios.

El artículo 142 de la Ley General de Sociedades Mercantiles

FALLA DE ORIGEN

establece que la administración de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios mandatarios temporales revocables, este artículo denomina a la administración como un mandato, más adelante veremos que no es un Contrato de Mandato y que solo la Ley así lo denomina.

El administrador puede ser socio o un extraño a la sociedad. El artículo 147 de la misma Ley dice que: "Los cargos de administrador o consejero y de gerente son PERSONALES y no podrán ser desempeñado por medio de representantes"

El administrador es de carácter PERSONAL, por las funciones que desempeña dentro de la sociedad y no puede ser por medio de un representante, ya que si ha sido escogido como administrador ha sido por determinadas características que ha reunido y que para los integrantes de la sociedad son importantes; así que solo personas FISICAS podrán desempeñar el encargo y solo actuaran conforme a lo establecido por la sociedad conforme a la escritura constitutiva, responderá el administrador de sus actos en caso de rebasar los límites establecidos o por no desempeñar su cargo con la honradez que deber ser.

Otra facultad importante de la administración es la establecida por el artículo 149 de citado ordenamiento que dice: "El administrador o el consejo de administración y los gerentes podrán, dentro sus respectivas facultades, conferir poderes en nombre de la sociedad, los cuales serán revocables en cualquier tiempo".

Se le atribuye al administrador la facultad de conceder poderes, lo que implica su carácter representativo, así mismo el artículo 150 de la

FALLA DE UNILLEN

establece que la administración de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios mandatarios temporales revocables, este artículo denomina a la administración como un mandato, más adelante veremos que no es un Contrato de Mandato y que solo la Ley así lo denomina.

El administrador puede ser socio o un extraño a la sociedad. El artículo 147 de la misma Ley dice que: "Los cargos de administrador o consejero y de gerente son PERSONALES y no podrán ser desempeñado por medio de representantes"

El administrador es de carácter PERSONAL, por las funciones que desempeña dentro de la sociedad y no puede ser por medio de un representante, ya que si ha sido escogido como administrador ha sido por determinadas características que ha reunido y que para los integrantes de la sociedad son importantes; así que solo personas FISICAS podrán desempeñar el encargo y solo actuaran conforme a lo establecido por la sociedad conforme a la escritura constitutiva, respondera el administrador de sus actos en caso de rebasar los límites establecidos o por no desempeñar su cargo con la honradez que deber ser.

Otra facultad importante de la administración es la establecida por el artículo 149 de citado ordenamiento que dice: "El administrador o el consejo de administración y los gerentes podrán, dentro sus respectivas facultades, conferir poderes en nombre de la sociedad, los cuales serán revocables en cualquier tiempo".

Se le atribuye al administrador la facultad de conceder poderes, lo que implica su caracter representativo, así mismo el artículo 150 de la

FALLA DE ORIGEN

Ley General de Sociedades Mercantiles establece que: "Las delegaciones y los poderes otorgados por el administrador o consejo de administración y por los gerentes no restringen sus facultades.

La terminación de las funciones del administrador o consejo de administración o de los gerentes, no extingue las delegaciones, ni los poderes otorgados durante su ejercicio"; esto significa que si el cargo de administrador termina no significa que también los poderes que se hayan otorgado en su administración.

El artículo 145 de citado ordenamiento señala que: "La asamblea General de accionistas, el Consejo de administración o administrador podrá nombrar uno o varios gerentes generales o especiales, sean o no accionistas.

Los nombramientos de los gerentes serán revocables en cualquier tiempo por el administrador o consejo de administración o por la asamblea general de accionistas".

Estos artículos le confieren al administrador el otorgar poderes dentro de los límites de sus facultades, aclararemos que solo se nombrara un representante para que auxilie al administrador en determinados casos ya que el cargo de administración es personal y no puede ser desempeñado por persona diferente a la del cargo de administración.

El administrador al conferir poderes sigue en el desempeño de su cargo, facultades que son por naturaleza indelegables, conservan facultades de dirección, vigilancia, responsabilidad de los actos realizados por el mandatario (así llamado por la propia Ley).

**FALLA DE ORIGEN**

Los apoderados nombrados por el administrador puede ser apoderado general, como es el caso de poderes generales para pleito y cobranzas donde se faculta a otra persona diferente del administrador a realizar determinados actos que el administrador no puede ejercer.

Las funciones de apoderados concluyen por el cumplimiento del plazo para el que fueron designados, o por revocación.

Pero no por que hayan terminado las funciones de administrador quien fue quien los nombro, ya que como se dijo los apoderados son representantes de la sociedad y no del cargo de administrador.

FALLA DE ORIGEN

Los apoderados nombrados por el administrador puede ser apoderado general, como es el caso de poderes generales para pleito y cobranzas donde se faculta a otra persona diferente del administrador a realizar determinados actos que el administrador no puede ejercer.

Las funciones de apoderados concluyen por el cumplimiento del plazo para el que fueron designados, o por revocación.

Pero no por que hayan terminado las funciones de administrador quien fue quien los nombro, ya que como se dijo los apoderados son representantes de la sociedad y no del cargo de administrador.

FALLA DE ORIGEN

## 4.2 CAPACIDAD.

La Ley General de Sociedades Mercantiles establece las condiciones de la capacidad para poder desempeñar el cargo de administrador único de una sociedad, se encuentra establecido dentro del artículo 151 que dice que: "No pueden ser administradores, ni gerentes los que conforme a la Ley estén inhabilitados para ejercer el comercio., el artículo 12 del Código de Comercio dice que: "No puede ejercer el comercio: I.- Los corredores; II.- Los quebrados que no hayan sido rehabilitados; III.- Los que por sentencia ejecutoriada hayan sido condenados por delitos contra la propiedad, incluyendo en éstos la finalidad, el peculado, el cohecho y la concusión".

Sólo podrán ser administradores quienes a contrario sensu, no se encuentran en lo establecido por el artículo 12 ya señalado, el administrador de una sociedad no adquiere la calidad de comerciante por se administrador pero su intervención es para realizar los actos de comercio en representación de la sociedad y por eso se le exigen los supuestos establecidos en el artículo 151 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

El cargo de administrador siempre sera mediante una persona física, ya que como ha quedado establecido es un caracter PERSONAL, el administrador es la persona física que actúa por si, de un modo directo sin representantes.

El cargo del administrador puede ser ejercido por un socio de la misma sociedad o por persona extraña así lo encontramos establecido

La garantía se puede fijar con bienes, dinero en efectivo, certificados de valores o en hipoteca.

Es posible también fijarla mediante un fideicomiso, si la garantía en los estatutos o por acuerdo de la asamblea señala el depósito de acciones, estas serán mientras no se hayan emitido, bastara los certificados provisionales.

Para el caso de prenda de acciones ya sean en poder de la sociedad, o de un tercero estas cualquiera que sean su naturaleza, se convierten en intransmisibles en tanto estén en función de garantía.

#### 4.3. NOMBRAMIENTO.

Al constituirse la sociedad en la escritura constitutiva se debe señalar quien será el Administrador, así se encuentra establecido por el artículo 6 fracción IV, 21, 100 ya citados de la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Le compete designar al órgano de administración a la asamblea ordinaria de accionistas. En el artículo 181 fracciones I, II, III, de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece que: "La asamblea ordinaria se recurrirá por lo menos una vez al año dentro de los cuatro meses que sigan a la clausura del ejercicio social y se ocupará.

SEALA DE MANUEL

en el artículo 142 de la Ley General de Sociedades Mercantiles al establecer que puede ser "...socio o persona extraña a la sociedad".

La misma sociedad en los estatutos pueden establecer las calidades que designen, las atribuciones personales que se requieran para realizar la función del cargo de administrador Unico de la sociedad como puede ser las de: nacionalidad, edad, sexo, profesión, etc..

Estas calidades especiales que requiera la sociedad estarán permitidas siempre que correspondan a lo establecido por la Ley General de Sociedades Mercantiles.

Para poder desempeñar el cargo de Administrador se debiera prestar una garantía determinada en los estatutos de la sociedad y a falta de ello lo señalara la Asamblea General de accionistas para asegurar la responsabilidad en que pueda contraer en el desempeño de su cargo, así lo establece el artículo 152 de la Ley General de Sociedades Mercantiles que dice que : "Los administradores y los gerentes prestarán la garantía que determinen los estatutos o, en su defecto, la asamblea general de accionistas, para asegurar las responsabilidades que pudieran contraer en el desempeño de sus cargos".

El nombramiento se inscribira en el Registro Público de Comercio cuando se haya prestado la garantía.

El artículo 153 de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice que: "No podrán inscribirse en el Registro Público de Comercio los nombramientos de los administradores y gerentes sin que se

**FALLA DE ORIGEN**

comprueba que han prestado la garantía a que se refiere el artículo anterior".

"La garantía que ofrecen los administradores en la práctica es imprecisa, por representar una ficción ínfima de la cuantía de la responsabilidad en que pueden incurrir".(5).

La garantía frecuentemente se otorga mediante la constitución de prenda, sobre acciones de la misma sociedad. El párrafo final del artículo 23 de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece que:

"Cuando las acciones estuvieren caucionando las gestiones de los administradores o comisarios, el embargo producirá el efecto de que, llegado el momento en que deban devolverse las acciones, se pongan éstas a disposición de la autoridad que practicó el embargo, así como los dividendos desde la fecha de la diligencia".

Rojina Villegas señala que: "No debe confundirse la exigencia de dar en garantía acciones de la propia sociedad, con la de tener carácter de socio para ser administrador: en efecto, puede darse en garantía acciones ajenas". (6).

En nuestra legislación no encontramos ningún precepto que señale que cantidad debe darse en garantía, sólo hace mención de otorgar una garantía, pero no establece la cantidad ni la forma.

En el año de 1947 se fijó el 10% del capital social a la garantía; en 1952 se redujo al 5% del capital social.

(5). Ibidem. pág. 91.

(6). ROJINA VILLEGAS, Op. cit. pág. 421.

FALLA DE ORIGEN

además de los asuntos incluidos en la orden del día de los asuntos incluidos en la orden del día de los siguientes:

I.- Discutir, aprobar o modificar el informe de los administradores a que se refiere el enunciado general del artículo 172, tomando en cuenta el informe de los comisario, y tomar las medidas que juzgue oportunas;

II.- En caso de nombrar al administrador o consejo de administradores y a los comisarios:

III.- Determinar los emolumentos correspondientes a los administradores y comisario, cuando no hayan sido fijados en los estatutos".

#### EL NOMBRAMIENTO PUEDE SER:

a) INICIAL.- En la escritura Constitutiva se señalará el nombre del administrador y determinar el uso de la firma social.

El nombre del administrador se hace constar en cláusulas transitorias.

Existe una diferencia entre las sociedades anónimas y las personales ya que en éstas el nombramiento del administrador en la escritura constitutiva crea una situación de permanencia en el cargo, si se pacta de esa forma, lo que no ocurre jamás en la anónima.

La asamblea general de accionistas puede remover al administrador cuando así lo desee.

FALLA DE ORIGEN

**DI) NOMBRAMIENTO PARA CUBRIR VACANTES:**

I.- **DESIGNACION PROVISIONAL EXTRAORDINARIA.**- La Ley autoriza a los Comisarios a designa con carácter provisional al administrador único, cuando los vacantes de éstos impliquen la falta de quórum estatutario así lo designa el artículo 155 fracción II que dice: "...los comisarios designarán con carácter provisional a los administradores faltantes".

II.- **LA PROVISION DEFINITIVA.**- Corresponde a la asamblea ordinaria ya sea en asamblea convocada expresamente para dicho fin, bien para la reunión que deba celebrar con motivo de la aprobación del balance. El acuerdo de la asamblea es UNILATERAL ya que lo toman los socios necesarios para integrar el quórum señalado por el artículo 139 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, que dice: "Para que una asamblea Ordinaria se considere legalmente reunida, deberá estar representada, por lo menos, la mitad del capital social, y las resoluciones solo serán válidas cuando se tomen por mayoría de los votos presentes".

*Asamblea de Accionistas*

#### 3.4. TEMPORALIDAD.

El cargo de administración es TEMPORAL: así se encuentra señalado en el artículo 142 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, ya citado con anterioridad, dicho precepto establece que el cargo del administrador será de forma TEMPORAL y revocable.

La ley no señala un plazo máximo para el desempeño del cargo.

Pero la asamblea general ordinaria tiene la facultad de designar al Administrador. El artículo 181 de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece en su fracción II que: "La asamblea ordinaria se reunirá por lo menos una vez al año dentro de los cuatro meses que sigan a la clausura del ejercicio social y se ocupará, además de los asuntos incluidos en la orden del día, de los siguientes:

II.- En su caso nombrar al administrador o consejo de administración y a los comisarios". De la lectura del artículo anterior debemos entender que la designación del administrador al plazo máximo es anual; pero esta designación se hará en caso de haberla. Ya que como se dijo el cargo es temporal y no hay un término establecido.

El artículo 154 de citada Ley establece que: "Los administradores continuarán en el desempeño de sus funciones aún cuando hubiere concluido el plazo para que haya sido designado, mientras no se hagan nuevos nombramientos, y los nombrados no tomen posesión de sus cargos.

**FALLA DE ORIGEN**

**AL CONCLUSION DEL ENCARGO:****I. REVOCACIÓN.-**

En el citado artículo 142 de la Ley General de Sociedades Mercantiles señala que el cargo es TEMPORAL Y REVOCABLE.

Quien tiene competencia para revocar su nombramiento es la asamblea ordinaria.

"Normalmente la revocación es libre, es decir; que se trata de puestos de confianza que pueden ser revocados con toda libertad, simplemente porque falta la confianza. En este sentido, la revocación es incondicional y no puede someterse a plazos, a causa determinadas, ni a ninguna clase de restricción".(7).

La revocación que se funda en la responsabilidad del administrador no puede crear obligación alguna a cargo de la sociedad, la revocación que se haga sin justo motivo crea una obligación a cargo de la sociedad, esta tendrá que resarcir los daños y perjuicios que se hayan causado al administrador.

De igual forma el Administrador que abandona a cargo sin causa justificada debe a la sociedad el resarcimiento de los daños y perjuicios que le ocasionen.

Debiendo establecer una clausula penal para evitar los malos desempeños del cargo. La revocación por causa de responsabilidad tiene el efecto especial de que, acordada no podrá ser puesto en su cargo hasta que se declare su inculpabilidad.

(7). RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Joaquín, Op. cit., pág. 99.

FALLA DE ORIGEN

Así lo establece el artículo 102 de la Ley General de Sociedades Mercantiles al determinar que: "Los administradores removidos por causa de responsabilidad sólo podrán ser nombrados nuevamente en el caso de que la autoridad judicial declare infundada la acción ejercitada en su contra.

Los administradores cesarán en el desempeño de su encargo inmediatamente que la asamblea general de accionistas pronuncie resolución en el sentido de que se les exija la responsabilidad en que hayan incurrido".

Cuando en acuerdo de revocación es aceptado por la asamblea general, la revocación surte sus efectos desde el momento mismo en que el acuerdo se toma.

Cuando el acuerdo lo toma la minoría especial, solo funcionara cuando el juez resuelva la existencia de la responsabilidad. Así se encuentra establecido en el artículo 163 de la Ley General de Accionistas. Dando facultad a los accionistas que representen solo el 33% del capital social para poder ejercitar la acción de responsabilidad civil contra los administradores.

#### **II.- TRANSCURSO DEL PLAZO.-**

Una de las causas más comunes de la conclusión del cargo, no funciona automáticamente, esto es importante aclarar ya que el nombramiento sigue y tiene el administrador que seguir en función hasta que se haya nombrado el próximo administrador.

El artículo 154 de la Ley General de Sociedades Mercantiles

**FALLA DE ORIGEN**

establezca que: "Los administradores continúan en el desempeño de sus funciones aún cuando hubiere concluido el plazo para el que haya sido designado, mientras no se hayan nombrado nuevos nombramientos y los nombrados no tomen posesión de sus cargos".

#### III.- INHABILITACION PARA EL EJERCICIO DEL COMERCIO.-

No podrá desempeñar el cargo aquel que se encuentra dentro de lo establecido por el artículo 151 de la Ley General de Sociedades Mercantiles ya citado, que señala que no puede ser administradores los que conforme a la Ley estén inhabilitados para ejercer el comercio.

En el caso de que se pierda la capacidad para desempeñar el cargo no podrá continuar con el cargo.

#### IV.- DISOLUCION DE LA SOCIEDAD.-

Cuando se da la disolución de la sociedad el cargo no cesa automáticamente el carácter de administrador. El administrador tendrá que continuar en su cargo hasta que se nombren los liquidadores .

#### V.- RENUNCIA.-

El cargo del Administrador no es obligatorio, se puede rehusar al cargo sin surgir ninguna responsabilidad, la renuncia surte desde el momento en que se comunica al consejo; frente a terceros la renuncia produce efectos hasta su inscripción en el Registro Público de Comercio o cuando se inscribe el nombramiento del nuevo administrador.

FALLA DE ORIGEN

Cuando el administrador tenga un interés opuesto a la sociedad deberá comunicarlo y renunciar; el artículo 156 de la Ley General de Sociedades Mercantiles señala que : "El administrador que en cualquier operación tenga un interés opuesto al de la sociedad, deberá manifestarlo a los demás administradores, y abstenerse de toda deliberación y resolución. El administrador que convenga esta disposición será responsable de los daños y perjuicios que se causen a la sociedad.

#### 4.5. CARACTER JURIDICO DEL ADMINISTRADOR.

La ley de Ley General de Sociedades Mercantiles considera a los administradores como MANDATARIOS de la sociedad y así lo señalan los artículos 142, 157 de citada ley que establecen que la administración de toda sociedad esta a cargo de varios MANDATARIOS temporales; que tendrán la responsabilidad inherente al mandato.

Se confunde la representación y el Mandato se olvida que puede existir mandato sin representación; el artículo 2560 del Código de comercio señala que: "El mandatario , salvo convenio celebrado entre él y el mandante, podrá desempeñar el mandato tratando en su propio nombre o el mandante".

El mandatario sólo estará obligado a realizar actos jurídicos. El artículo 2546 del Código Civil define al MANDATO como: "un contrato

FALLA DE ORIGEN

por el cual se obliga a ejecutar por cuenta del mandante los actos jurídicos que este le encarga".

Los administradores también están obligados a realizar actos materiales. El mandato es un contrato. Las sociedades solo actúan por conducto del carácter del administrador que es un órgano representativo de la sociedad.

#### 4.6. LIMITES DE LOS PODERES DE LA ADMINISTRACION.

El administrador es quien puede realizar todas las operaciones respectivas al objeto social con las limitaciones que la Ley o los estatutos establezcan.

El artículo 10 de la Ley General de Sociedades Mercantiles le atribuye expresamente al administrador la facultad para realizar los actos jurídicos que beneficien a la sociedad, ya que en caso de no limitarse a lo establecido por la Ley o los estatutos se le revocará el cargo y tendrá que responder por los daños causados a la sociedad, en caso de ser responsable.

Las operaciones que el administrador desempeña son algo más que poderes de administración, porque en las operaciones inherentes al objeto social quedan comprendidos los actos de disposición en la medida que no sean contradictorios al objeto social de la sociedad.

La administración puede realizar actos de disposición; pero la administración no puede enajenar a la empresa. El administrador tiene

## FALLA DE ORIGEN

la facultad de obligar cambiariamente a la sociedad, en la Ley de Títulos y Operaciones de Crédito en su artículo 48 establece que: "La facultad de obrar en nombre y por cuenta de otro no comprende la de obligar cambiariamente, salvo lo que disponga el poder o la declaración a que se refiere el artículo 9.

Los administradores o gerentes de sociedades o negociaciones mercantiles se reputan autorizados para suscribir letras de cambio a nombre de ésta, por el hecho de su nombramiento.

Los límites de esa autorización son los que señalan estatutos o poderes respectivos".

En la Ley de Instituciones de Crédito en su artículo 91 atribuye la facultad de suscribir letras de cambio, cheques, y pagares. Solo tiene las limitaciones que marca la ley y los estatutos de la sociedad.

**El administrador tiene las siguientes prohibiciones:**

1.- El artículo 234 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, en relación con el artículo 130 de la misma ley, se desprende la prohibición del administrador de autorizar la adquisición de acciones propias, con las excepciones que la Ley determina;

2.- El artículo 139 de la Ley General de Sociedades Mercantiles establece que no podrá hacer prestamos o anticipo sobre las acciones de la sociedad;

**FALLA DE ORIGEN**

3.- El artículo 156 y el 197 de la Ley General de Sociedades Mercantiles señala que no votaran en aquellos asuntos en los que exista un conflicto de intereses con la sociedad;

4.- No repartirán dividendos que no sean reales, establecido por el artículo 158 fracción II, y en el artículo 19 de la Ley General de Sociedades Mercantiles;

5.- El artículo 20 de la Ley General de Sociedades Mercantiles; señala que no distribuirán las reservas legales ni dejarán de tomarlas;

6.- El artículo 117 de la Ley General de Sociedades Mercantiles señala que no emitiran acciones al portador su importe no esta integramente desembolsado.

7.- El artículo 141 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, dispone que no autorizaran el retiro de las acciones depositadas por representar valores de aportaciones en especie, antes del transcurso de los plazos que la Ley determina.

8.- El artículo 233 de citada ley establece que no practican operaciones de administración con personalidad al acuerdo de disolución.

De tal forma que los administradores serán responsables de todos sus actos frente a la sociedad.

**FALLA DE ORIGEN**

El artículo 157 de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice que: "Los administradores tendrán responsabilidad inherente a su mandato y la derivada de las obligaciones que la ley y los estatutos les imponen".

De la misma forma lo establece el artículo 158 de citada ley que dice: "Los administradores son solidariamente responsables para con la sociedad:

I.- De la realidad de las aportaciones hechas por los socios;

II.- Del cumplimiento de los requisitos legales y estatutarios establecidos con respecto a los dividendos que se paguen a los accionistas;

III.- De la existencia y mantenimiento de los sistemas de contabilidad, control, registro, archivo o información que previene la ley".

## 5. SUJETO ORGANISATIVO.

### 5.1. DEFINICION.

Como ya se había establecido con anterioridad el carácter del administrador tiene una doble función tanto representativa, como organizativa; es decir el administrador tiene que conocer todo lo referente a la sociedad ya que es é quien va a cumplir la finalidad de la sociedad, el tiene todas las facultades para realizar sin limitaciones, solo las establecidas en la ley o en los estatutos, el fin concreto.

FALLA DE ORIGEN

El administrador responde de la vida interna de la sociedad, mira hacia dentro, no tiene relación en este caso con terceros, cuando organiza a la sociedad tendrá que cumplir con el mandato encomendado ya que en caso de no cumplir lo que se le encomienda tendrá que responder frente a la sociedad por su mala administración.

### 5.2. OBJETO.

El administrador maneja el objeto e organizar la sociedad, el debera atender la vida interna de la sociedad, tiene solo relacion con todo lo referente al buen manejo de la sociedad, tendrá que organizar el trabajo, los trabajadores, el personal que debe contratar, el responde por los malos manejos de la sociedad.

Su objetivo es cumplir con el fin buscado y tendrá que hacerlo encaminado a la sociedad por el buen camino para conseguirlo.

### 5.3. OBLIGACIONES.

Como ya ha quedado manifestado con anterioridad el administrador tiene la facultad de dirección de los negocios sociales, el administrador le confiere hacer que se cumpla la obligación legal de llevar la contabilidad que previene la ley; el artículo 172 de la Ley

**FALLA DE ORIGEN**

General de Sociedades Mercantiles señala algunas de las obligaciones del Administrador:

"Las sociedades anónimas, bajo la responsabilidad de sus administradores, presentarán a la asamblea de accionistas, anualmente, un informe que incluya por lo menos:

A) un informe de los administradores sobre la marcha de la sociedad en el ejercicio, así como sobre las políticas seguidas por los administradores y, en su caso, sobre los principales proyectos existentes.

B) Un informe en que se declaren y expliquen los principales políticas y criterios contables y de información seguidos en la preparación de la información financiera.

C) Un estado que muestre la situación financiera de la sociedad a la fecha de cierre del ejercicio.

D) Un estado que muestre, debidamente expedida y clasificados, los resultados de la sociedad durante el ejercicio.

E) Un estado que muestre los cambios en la situación financiera durante el ejercicio.

F) Un estado que muestre los cambios en las partidas que integran el patrimonio social, acaecidos durante el ejercicio.

G) Las notas que sean necesarias para completar o aclarar la información que suministren los estados anteriores..."

El artículo 158 de citado ordenamiento señala:

"Los administradores son solidariamente responsables para con

**FALLA DE ORIGEN**

la sociedad de:

- I.- De la realidad de las operaciones hechas por los socios;
- II.- Del cumplimiento de los requisitos legales y estatutarios establecidos con respecto a los dividendos que se paguen a los accionistas;
- III.- De la existencia y mantenimiento de los sistemas de contabilidad, control, registro, archivo o información que previene la ley;
- IV.- Del exacto cumplimiento de los acuerdos de las asambleas de accionistas."

De las lecturas de los anteriores artículos podremos resumir que el Administrador debe cumplir con todas sus obligaciones para cumplir con los objetivos establecidos por la sociedad; ya que de lo contrario responde solidariamente, del mal manejo.

Tiene que hacerse cargo de los documentos relativos a la fundación de la sociedad y de lo relativo a las operaciones practicadas por los fundadores que hayan sido aprobadas por la asamblea general así se encuentra establecido por el artículo 102 de la Ley General de Sociedades Mercantiles que dice: "Toda operación hecha por los fundadores de una sociedad anónima, con excepción de las necesidades para constituirla. Será nula con respecto a la misma, si no lo fuere aprobada por la Asamblea General."

Regularizara la sociedad, el otorgamiento de la escritura pública y, en su caso, la inscripción en el Registro Público de Comercio, debe

**FALLA DE ORIGEN**

viguar la existencia y regularidad de los libros sociales y de aquellos libros que la ley establezca cuando se trate de sociedades especiales.

Debe facilitar a los socios y a los terceros la inscripción del libro de socios, lo que deduce el artículo 43 párrafo segundo de la Ley General de Títulos Y Operaciones de Crédito, convocar a la asamblea general, solicitar la declaración de la quiebra, practicar el balance dentro de los plazos que la ley determina, comprobar la realidad de las aportaciones sociales establecidas en el artículo 158 fracción I. de la Ley General de Sociedades Mercantiles. Al administrar se le encarga las aportaciones de su existencia, tiene la obligación de presentar anualmente a la asamblea de accionistas el resultado de su gestión por medio de un balance, documento contable que refleja el estado de la negociación.

**FALLA DE ORIGEN**

## A) CUANDO EXISTE RELACION LABORAL.

### 1.- SUBORDINACION ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRON.

Ha quedado establecido en capítulos anteriores que es la SUBORDINACION y se dijo que es la presentación de un trabajo en el cual el trabajador se encuentra bajo la supeditación, sometimiento, dependencia acatamiento, sumisión del patrón; su desarrollo laboral estará siempre bajo las ordenes de su superior, encontrándose frente al patrón de forma inferior.

Este es el elemento más importante de comprender ya que solo este elemento podrá decidir de la existencia de la relación laboral entre un administrador unico y la sociedad.

La subordinación es un elemento característico del trabajador; tiene la obligación jurídica de realizar su trabajo con obediencia; pero esta obediencia jurídica siempre sera dentro de los límites marcados por la misma ley, solo sera dentro de la jornada laboral. El trabajador se encuentra jurídicamente "por debajo del patrón" y por lo tanto debe acatar las ordenes de la forma en la que debe realizar el trabajo.

Existirá la relación Laboral cuando el Administrado Unico de una sociedad bajo el sometimiento de la sociedad siendo este el único elemento que podrá determinar la relación laboral.

El administrador al ser el órgano encargado de la representación

**FALLA DE ORIGEN**

y de la gestión de los negocios de la sociedad y por la importancia de su cargo dentro de la sociedad y al ser este una figura de la cual depende la sociedad se encuentra dentro de los supuestos de los trabajadores de confianza.

La relación laboral se dará cuando el administrador unico sea una persona extraña a la sociedad. Ya que sera el único caso donde exista el elemento de subordinación sin ninguna duda ya, que al no pertenecer a la sociedad el administrador cumplira con su mandato dentro del lineamiento marcado por la sociedad y solo aportara sus sugerencias e ideas para brindarle a la sociedad sus conocimientos dentro de su campo. Al administrador en este caso sólo le importa desarrollar su profesión de acuerdo a sus conocimientos y su único interés dentro de la sociedad sera el de desarrollarse como profesionista y demostrar sus conocimientos para que de este modo sus ingresos sean mayores.

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que: " Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Se entendera por contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, aquel por virtud del cual un persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos".

De la lectura del precepto anterior podemos deducir que el hecho

**FALLA DE ORIGEN**

de ponerse bajo la subordinación de otra persona y desarrollar un trabajo de forma personal y a cambio de una remuneración económica esta prestando una relación laboral y la formalización de dicha realización es mediante un contrato, pero el hecho de no formalizarse no significa que no exista la relación laboral. El administrador se encuentra bajo este supuesto ya que desarrolla una actividad bajo la dependencia de la sociedad, es el que toma las decisiones y en ocasiones el decide la forma que se debe desarrollar el trabajo, pero esta facultad de ordenar se encuentra supeditada a la sociedad, ya que el administrador solo indica la forma en que se debe desarrollar lo que a él como administrador le ha encargado la sociedad; es decir él deberá cumplir con lo que la sociedad desea de él, y el administrador a su vez ordenará la forma en que deben trabajar las persona que se encuentren bajo su mando.

También desarrolla de forma personal su trabajo ya que su cargo debe realizarse de forma personal y no mediante representantes esto por la importancia de su cargo ya que la sociedad lo ha elegido a él como administrador de la sociedad, porque en él depositada toda su confianza. el artículo 147 de la Ley de General de Sociedades Mercantiles así lo señala: el cargo de administrador sera de forma personal.

En cada una de las diferentes formas de sociedades se encuentra la figura del administrador con similares obligaciones y sólo con algunas excepciones que ya se mencionaron, y solo cambia la forma de denominarlo.

## FALLA DE ORIGEN

El administrador se encuentra subordinado por la sociedad y quien la representa es el órgano superior de la sociedad: en cada una de las diferentes sociedades mercantiles existe, y lo único que cambia es la forma de denominarlo lo encontramos como: asamblea de socios, así denominada por la sociedad de responsabilidad limitada; asamblea general de accionistas, así denominada por la sociedad anónima; junta de socios, así denominada por la sociedad colectiva; y asamblea general de socios, así denominada por la sociedad mutualista.

Tomaremos como referencia para nuestro estudio el órgano superior de la sociedad anónima, en su artículo 170 a Ley General de Sociedades Mercantiles dice que: "La asamblea general de accionistas es el órgano supremo de la sociedad, podrá acordar y ratificar todos los actos y operaciones de estas y sus resoluciones serán cumplidas por la persona que ella misma designe, o a falta de designación por el administrador o por el consejo de administración".

Es decir que el órgano superior de la sociedad esta formado por los socios que la integra, y son ellos los que toman las decisiones finales referentes a la sociedad y quien ejecutara las determinaciones de la sociedad sera el administrador, de la misma forma el administrador rendirá cuentas de su mandato al mismo órgano y este lo aprobara o lo desaprobara de acuerdo al fin buscado.

Siendo así el administrador la figura que cumple con lo designado por cada sesión de la asamblea general de accionista se encuentra subordinado, acata las decisiones de la sociedad y al rendir un informe se advierte ese sometimiento en el artículo 172 de la Ley General de

FALLA DE ORIGEN

Sociedades Mercantiles señala que tiene la obligación de rendir un informe de su cargo, y establece que:

"Las sociedades anónimas, bajo la responsabilidad de sus administradores, presentarán a la asamblea de accionistas, anualmente, un informe que incluya por lo menos:

A) un informe de los administradores sobre el marcha de la sociedad en el ejercicio, así como sobre las políticas seguidas por los administradores y, en su caso, sobre los principales proyectos existentes.

B) Un informe en que se declaren y expliquen las principales políticas y criterios contables y de información seguidos en la preparación de la información financiera.

C) Un estado que muestre la situación financiera de la sociedad a la fecha de cierre del ejercicio.

D) Un estado que muestre, debidamente expedida y clasificados, los resultados de la sociedad durante el ejercicio.

E) Un estado que muestre los cambios en la situación financiera durante el ejercicio.

F) Un estado que muestre los cambios en las partidas que integran el patrimonio social, acaecidos durante el ejercicio.

G) Las notas que sean necesarias para completar o aclarar la información que suministren los estados anteriores..."

A la información anterior se agregará el informe de los comisarios

**FALLA DE ORIGEN**

a que se refiere la fracción IV del artículo 155, que dice: "Sobre el estado y obligaciones de los comisionados:

I.- Cerciorarse de la constitución y subsistencia de la garantía que exige el artículo 152; dando cuenta sin demora de cualquier irregularidad a la asamblea general de accionistas;

II.- Exigir a los administradores una información mensual que incluya por lo menos un estado de situación financiera y un estado de resultados;

III.- Realizar un examen de las operaciones, documentación, registros y demás evidencias comprobatorias, en el grado y extensión que sean necesarios para efectuar la vigilancia de las operaciones que la ley les impone y para poder rendir fundamentalmente;

IV.- Rendir anualmente a la asamblea general ordinaria de accionistas un informe respecto a la veracidad, suficiencia y razonabilidad de la información presentada por el consejo de administración a la propia asamblea de accionistas. Este informe deberá incluir, por lo menos:

A) La opinión del comisario sobre si las políticas y criterios contables y de información seguidos por la sociedad son adecuados y suficientes tomando en consideración las circunstancias particulares de la sociedad.

B) La opinión del comisario sobre si esas políticas y criterios han sido aplicados consistentemente en la información presentada por la administración.

**FALLA DE ORIGEN**

C) La opinión del comisario sobre si, como consecuencia de lo anterior, la información presentada por los administradores refleja en forma veraz y suficiente la situación financiera y los resultados de la sociedad;

VI.- Convocar a asambleas ordinarias y extraordinarias de accionistas, en caso de omisión de los administradores y en cualquier otro caso en que juzguen conveniente;

VII.- Asistir con voz, pero sin voto, a todas las sesiones del consejo de administración a las cuales deberán ser citados;

VII.- Asistir con voz, pero sin voto, a todas las sesiones del consejo de administración las cuales deben ser citados;

VIII.- Asistir con voz, pero sin voto las asambleas de accionistas y

IX.- En general, vigilar ilimitadamente y en cualquier tiempo las operaciones de la sociedad." entre otras obligaciones del comisario.

Esto significa que la función del comisario es la de vigilar el comportamiento del administrador y seguir la forma de desarrollar el trabajo del administrador para darle credibilidad al momento de que al administrador rinda su informe siendo más obvia la subordinación del administrador frente a la sociedad ya que las decisiones tomadas por el tendrán que ser ratificadas por la asamblea de accionistas. tiene únicamente libertad en el sentido de la forma de desarrollar con mayor eficacia su trabajo respecto de los conocimientos de su profesión.

El administrador como ya se ha dicho solo tiene los atributos que

FALLA DE ORIGEN

la misma sociedad le ha conferido y no más, solo actúa conforme a lo conferido en los estatutos sin tener ningún interés personal y directo, existiendo solo un interés respecto a su desempeño profesional para obtener una mejor retribución.

Las asambleas generales de accionistas pueden ser ordinarias o extraordinarias. La asamblea ordinaria es la que se ocupa de las actuaciones del administrador, el artículo 161 fracción primera de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice que: "La asamblea ordinaria se reunirá por lo menos una vez al año dentro de los meses que signan a la clausura del ejercicio y se ocupará además de los asuntos incluidos en la orden del día, de los siguientes:

1.- Discutir, aprobar o modificar el informe de los administradores a que se refiere el enunciado general del artículo 172, tomando en cuenta el informe de los comisarios, y tomar las medidas que juzgue oportunas".

Sera la asamblea ordinaria la que se encargara de conocer, criticar, aprobar o rechazar el informe rendido por el administrador, siendo este el órgano ante el cual se encuentra subordinado al momento de emitir su informe.

En la mayoría de los casos el administrador se confunde con el patrón ya que el personal que se encuentra bajo su mando no conoce a otra persona como patrón, ya que al ser el administrador el que ordena la forma en que se debe desarrollar el trabajo, es el que contrata al personal indicado, y al ser el que representa a la sociedad en todos los actos jurídicos, e incluso es representante legal de la sociedad teniendo facultades para absolver posiciones, pero el administrador también es

FALLA DE ORIGEN

un trabajador de la sociedad solo que su trabajo en este caso es de confianza.

El administrador no esta vinculado a las ganancias o perdidas de la sociedad ya que no le afecta a su patrimonio directamente las perdidas en caso de quiebras, ya que el solo realiza las actividades que la misma sociedad le ha otorgado, y en caso de no realizar sus funciones conforme a lo dispuesto por la sociedad podra revocarse su nombramiento.

Respecto de la gestión interna de la sociedad convoca a asambleas, goza de poder de mando frente a sus subordinados pero esta subordinación solo es respecto de los intereses que le confieren a la sociedad, puede comprometer a la sociedad frente a terceros ya que el tiene la firma social a su cargo pero todas estas atribuciones son bajo la supervisión de la sociedad.

Por lo tanto el administrador es un trabajador y se encuentra dentro del supuesto del artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo que dice: "Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

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

De esta forma se encuentra el administrador dentro de este supuesto, ya que el administrador desempeña su trabajo bajo la supervisión de la sociedad encontrándose frente a la sociedad de una forma inferior. Pero dicha inferioridad es respecto a los fines buscado

**FALLA DE ORIGEN**

por la sociedad. Y la actividad que desempeña es de forma intelectual, ya que el administrador al ser un profesional conoce su campo y únicamente puede emitir sus opiniones y puntos de vista, y la relación laboral es existente en virtud de que el trabajador está obligado a prestar su relación esta obligado a prestar a otra, que en este caso es la sociedad, y desempeña su trabajo de forma personal y bajo la vigilancia y dependencia recibe una retribución económica. Y aun cuando goza de amplísimas facultades de representación y ejecución lo hace dentro de las atribuciones que se le han asignado; actúa como ejecutor dentro de la órbita de atribuciones conferidas, se encuentra subordinado en el ejercicio de su cargo, ya que solo actúa bajo la sujeción y facultades que expresamente le han otorgado.

## 2.- LA RELACION LABORAL DE FORMA PERSONAL.

La relación laboral para que se pueda dar tiene que ser de forma PERSONAL además se existir la subordinación, ya que al igual que el trabajador debe reunir requisitos por los cuales es escogido para la realización de dicha actividad.

Así que la forma de realizar el trabajo siempre deberá ser de forma personal y jamás podrá ser por medio de representante ya que así lo establece el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo que dice que la relación laboral deberá de ser de forma personal y a su vez la Ley General de Sociedades Mercantiles en su artículo 147 expresa que el

**FALLA DE ORIGEN**

cargo de administración deberá de ser realizado de forma PERSONAL, así pues el administrador tendrá que ser una persona física y no podrá realizarlo mediante representante, pero la Ley General de Sociedades Mercantiles permite al administrador otorgar poderes para la realización de determinados actos jurídicos, no así para la realización de la actividad del administrador, siendo esta facultad solo para poder descargarle el trabajo al administrador y estos poderes pueden ser revocados en el momento de que termine el trabajo conferido.

Por lo tanto el administrador al ser una persona física, que realiza un trabajo de forma personal, está subordinado a la sociedad.

### 3. LA REMUNERACION.

Ya se ha dicho que el administrador se encuentra SUBORDINADO y que desarrolla un trabajo de forma PERSONAL, tiene un patrón que es la sociedad y esta se encuentra representada por la asamblea general de accionistas, el patrón aprovecha la fuerza de trabajo desarrollada por el administrador, dicha prestación tiene que ser retribuida mediante un salario. Dicha retribución que se la ha denominado de diferentes maneras: salario, sueldo.

"El salario es una justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador"(1).

(1). GUERRERO, Enrique. Manual del Derecho del Trabajo, Ed. Porrúa, ed.18: México 1994

Al igual que al cualquier otro trabajador el administrador se le debe retribuir su trabajo la Ley General de Sociedades Mercantiles no menciona nada respecto de la forma en que se debe retribuir al administrador su cargo.

Pero al ser este un trabajador se le deberá pagar un salario conforme a lo establecido por las legislación laboral. La asamblea podrá establecer su forma de pago en los estatutos o en una asamblea ordinaria podrán establecerlo ya que el artículo 121 en su fracción III dice que:

"La asamblea ordinaria se reunirá por lo menos una vez al año dentro de los cuatro meses que sigan a la clausura del ejercicio social y se ocupará, además de los asuntos incluidos en la orden del día, de los siguientes:

III.- Determinar los emolumentos correspondientes a los administradores y comisarios, cuando no hayan sido fijados en los estatutos"

La Ley citada sólo hace mención de que se determinen los emolumentos; es decir, el salario que le corresponde, pero no de la forma que se seguira para determinarlos.

Y de la misma forma que a cualquier otro trabajador tiene derecho a percibir un salario por la prestación de su trabajo y estos serán proporcionados y equitativos.

El doctor Mantilla Molina menciona tres posibles formas de donde se puede tomar el sueldo y dice:

**FALLA DE ORIGEN**

"A) Conceder una cantidad fija por cada sesión a que asista

B) Destinar una parte de las utilidades a la remuneración del Administrador.

C) Combinar los dos anteriores y dar un tanto fijo por sesión y una participación en las utilidades.

No debe confundir destinar la paga de las utilidades con pagar con utilidades.

La Ley Federal del Trabajador en su artículo 127 dice que: "El derecho que los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades"

#### 4. LA JORNADA.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 58 dice que: "La jornada de trabajadores es el tiempo durante el cual un trabajador debe estar disponible jurídicamente para que el patrón utilice su fuerza de trabajo intelectual o material". Por lo tanto el administrador tendrá que estar siempre disponible para la sociedad.

La jornada la determinará la sociedad, representado por el órgano superior que en la asamblea general de accionistas y se deberá manifestar en el contrato de la prestación laboral; ya que el tiempo que

FALLA DE ORIGEN

esté a disposición del patrón será un elemento más de la relación laboral.

La Ley General de Sociedades Mercantiles al respecto es omisa, ya que no se determina nada, pero es lógico que al ser un trabajador la jornada será conforme a lo señalado por la Ley del Trabajo, siendo ésta la que rija la relación laboral, toda vez que es importante el tiempo que se encuentre disponible para la sociedad.

La Ley General de Sociedades Mercantiles sólo hace mención de que el cargo de administrador es de carácter temporal, el artículo 142 dice que: "Los administración de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios mandatarios temporales y revocables, quienes pueden ser socios o personas extrañas a la sociedad".

## 5. LAS VACACIONES

La Ley General de Sociedades Mercantiles al respecto nada menciona, pero al ser trabajador tiene los mismos derechos que cualquier otro.

En La Ley Federal del Trabajo en su artículo 76 señala que: "Los trabajadores que tengan más de un año, de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables y que aumentará en dos día laborables hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios."; el artículo 78 establece que: "Los

FALLA DE ORIGEN

trabajadores deberán disfrutar en forma continúa seis días de vacaciones, por lo menos": el artículo 80 dice: "Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que le correspondan durante el período de vacaciones".

De los anteriores preceptos podemos determinar que la sociedad establecerá la forma de otorgarle al administrador sus vacaciones. La asamblea general de accionistas es la que determina el momento en que debe tomar las vacaciones el administrador, ya que al ser éste una pieza importante de la sociedad no puede dejar su cargo; al ser tan importante éste se debe nombrar a otro administrador, sólo por el tiempo necesario, dicho nombramiento será por designación con carácter de "extraordinaria" y temporal. Este nombramiento es para evitar la paralización de la función del administrador.

Las vacaciones las otorgará la asamblea general ordinaria de accionistas o en su caso, se determinarán en los estatutos de la sociedad el momento en el cual debe tomar sus vacaciones.

Los comisarios a falta del nombramiento del administrador designará al administrador que sustituya temporalmente al administrador ausente. El artículo 155 fracción II de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice que: "En caso de revocación del nombramiento del administrador único, o cuando habiendo varios administradores se revoque el nombramiento de todos o de un número tal que los restantes no reúnan el quórum estatutario, los comisarios designarán con carácter provisional a los administradores faltantes.

**FALLA DE ORIGEN**

Iguales reglas se observarán en los casos de que la falta de los administradores sea ocasionada por muerte, impedimento u otra causa". Tal argumento establece que se nombrará un administrador cuando éste falte y será con carácter provisional.

## 6. AGUINALDO .

Es una de las prestaciones a las que tiene derecho todo trabajador y por lo tanto debe ser pagado. Al igual que las vacaciones el aguinaldo lo establecerá la asamblea general de accionistas ya que este es el órgano superior de la sociedad y será donde se establezca la prestación del aguinaldo.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 87 que: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a 20 días de salario por lo menos".

Por lo tanto el administrador tendrá derecho a un aguinaldo al igual que cualquier otro trabajador.

**FALLA DE ORIGEN**

Iguales reglas se observarán en los casos de que la falta de los administradores sea ocasionada por muerte, impedimento u otra causa". Tal argumento establece que se nombrará un administrador cuando éste falte y será con carácter provisional.

#### 6. AGUINALDO .

Es una de las prestaciones a las que tiene derecho todo trabajador y por lo tanto debe ser pagado. Al igual que las vacaciones el aguinaldo lo establecerá la asamblea general de accionistas ya que este es el órgano superior de la sociedad y será cuando se establezca la prestación del aguinaldo.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 87 que: "Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que debiera pagarse antes del día 20 de diciembre equivalente a 20 días de salario por lo menos".

Por lo tanto el administrador tendrá derecho a un aguinaldo al igual que cualquier otro trabajador.

FALLA DE ORIGEN

## B) CUANDO NO EXISTE LA RELACION LABORAL.

### 1. LA AUSENCIA DEL ELEMENTO SUBORDINACION.

Para que exista la relación laboral esta se debe de dar plenamente es decir que no exista duda al respecto. Y la única posibilidad es cuando el administrador es parte de la sociedad, es decir es socio; dentro de las sociedades la única sociedad que no permite que un socio sea administrador es la comandita. Para determinar si existe la relación laboral entre el administrador y la sociedad mercantil debemos analizar si se encuentra bajo la subordinación de la sociedad

El artículo 8 define lo que es trabajador y el artículo 10 que define lo que es existencia de patron será la SUBORDINACION. La subordinación de un poder de mando es una sujeción que se refiere únicamente a la clase trabajadora.

Ya se dijo que la sociedad es reconocida como patron y esta se encuentra representada por la asamblea de accionistas siendo este el órgano superior. encontrándose en él la voluntad de los accionistas que la integran, y el administrador es el órgano que ejecuta lo conferido por la asamblea.

Por lo tanto al formar parte de dicha sociedad el administrador, no existe una subordinación plena ya que el también forma parte de la asamblea de accionistas y en dicho órgano se encuentra la voluntad de la sociedad, dicha subordinación no es plena.

**FALLA DE ORIGEN**

El artículo 172 de la Ley General de Sociedades Mercantiles señala algunas de las obligaciones del Administrador:

"Las sociedades anónimas, bajo la responsabilidad de sus administradores, presentarán a la asamblea de accionistas, anualmente, un informe que incluya por lo menos:

A) un informe de los administradores sobre la marcha de la sociedad en el ejercicio, así como sobre las políticas seguidas por los administradores y, en su caso sobre los principales proyectos existentes.

B) Un informe en que se declaren y expliquen las principales políticas y criterios contables y de información seguidos en la preparación de la información financiera.

C) Un estado que muestre la situación financiera de la sociedad a la fecha de cierre del ejercicio.

D) Un estado que muestre, debidamente expedida y clasificadas, los resultados de la sociedad durante el ejercicio.

E) Un estado que muestre los cambios en la situación financiera durante el ejercicio.

F) Un estado que muestre los cambios en las partidas que integran el patrimonio social, acaecidos durante el ejercicio.

G) Las notas que sean necesarias para completar o aclarar la información que suministren los estados anteriores..."

Por lo tanto el elemento de subordinación será el único elemento de la relación laboral que decida si existe o no la relación laboral.

**FALLA DE ORIGEN**

puede solicitar que se convoque a la asamblea al administrador que es el mismo.

Por lo tanto la subordinación no se da con plenitud ya que las decisiones tomadas como accionista las cumple como administrador y dicho elemento no aparece, y este elemento es el que determina la existencia de la relación laboral, siendo este el más importante ya que aunque aparezcan los elementos: de la prestar el servicio de forma personal y recibir un salario, dichos elementos no son los que determinan la relación laboral, ya que al faltar el elemento de subordinación no se da la relación laboral.

Al administrador se le restringe su voto como socio cuando presenta su informe anual respecto de su cargo, esto es porque como socio puede aprobar todas las resoluciones como administrador y se puede presentar una mala administración que solo le beneficie al administrador; claro que el administrador puede votar, pero al momento de contar los votos no será tomado en cuenta el del socio que funge como administrador, y por eso se le restringe su voto.

El artículo 197 de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice que: "Los administradores y los comisarios no podrán votar en las deliberaciones relativas a la aprobación de los informes a que se refieren los artículos 166 en su fracción IV y 172 en su enunciado general o a su responsabilidad. En caso de contravenirse esta a disposición, la disposición será nula cuando sin el voto el administrador o comisario no se habría logrado la mayoría requerida".

**FALLA DE ORIGEN**

El administrador al ser socio de la sociedad participa en las asambleas de accionistas emitiendo su voto en las decisiones tomadas en ella, y como administrador las cumple, es decir que el administrador cumple las decisiones que como socio decide dentro de la asamblea.

De misma forma el administrador al tener ciertas facultades que la misma sociedad le ha otorgado, dentro de ellas esta la facultad de convocar la asamblea, así lo señala el artículo 183 de la Ley General de Sociedades Mercantiles que dice: "La convocatoria para asamblea deberá hacerse por él administrador o el consejo de administración, o por los comisarios, salvo lo dispuesto en los artículos 168, 184 y 185".

Es decir que el socio al ser administrador puede convocar a dicha asamblea para tratar asuntos que indique en su petición, y si dicha petición es aprobada el como administrador la cumplirá, por lo tanto el elemento de subordinación no existe ya que al ser parte de la sociedad también es patrón y las decisiones que tome como patrón las cumplirá como administrador.

Ademas si el administrador es socio mayoritario dicha subordinación no existe. Ya que en caso de empate en las votaciones el presidente con su voto decide el empate.

El artículo 184 de la ley citada dice que: "Los accionistas que representen por lo menos el treinta y tres por ciento del capital social, podrán pedir por escrito, en cualquier tiempo, al administrador o consejo de administración, o a los comisarios, la convocatoria de una asamblea general de accionistas, para tratar los asuntos que indiquen en su petición". Así que si el administrador es el accionista mayoritario

FALLA DE ORIGEN

El administrador goza de poder de mando y representación de la empresa, sino que incluso está ligado a ella por sus resultados económicos en razón de su aportación a la formación del capital repercutiendo el triunfo o fracaso de la sociedad.

Para tal efecto se transcribe la presente JURISPRUDENCIA QUE DICE:

**300. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO; SU EXISTENCIA O INEXISTENCIA EN EL CASO DE LOS ALTOS EMPLEADOS DE LAS SOCIEDADES MERCANTILES (GERENTES, DIRECTORES GENERALES, PRESIDENTES DE CONSEJO DE ADMINISTRACION, ETC.)** El patrón desarrolla actividades y presta servicios personales a su propia negociación, de la cual retira una cantidad periódica para atender sus necesidades y las de su familia, se comporta como cualquiera otro trabajador, pero salta a la vista que no existe contrato de trabajo entre él y la negociación abstractamente considera, por que es obvio que para que haya contrato se requiere el concurso de dos voluntades y por ende de dos sujetos, y menos aún será posible encontrar en este caso la subordinación del empresario o patrón a su misma empresa.

Trasladada esta hipótesis al caso de las personas morales, que tienen personalidad jurídica propia y autónoma de los individuos o personas físicas que les constituyen, ya no resulta obvia la ausencia del vínculo contractual de trabajo entre dichas personas morales y físicas que participara en la dirección, ordenación o disposición del

**FALLA DE ORIGEN**

trabajo, o bien que presten servicios como altos empleados o funcionarios encargados de la representación visible de las mismas, por que al existir dos personas (la moral y la física), si puede haber la expresión de dos voluntades para la formación del contrato, y, por lo mismo, también puede darse la **subordinación** o "dirección y dependencia" entre la persona moral y el funcionario o representante de ésta por tanto, para averiguar si un funcionario o alto empleado de una sociedad (gerente, presidente del consejo de administración, director general, etc.) está ligado o no a ella con un vínculo contractual de trabajo, sea menester recurrir a la citada característica de la subordinación, ya que estando presentes los otros elementos del contrato de trabajo, como son la presentación de servicios personales y la remuneración, la "subordinación y dependencia" serán las que vengán a establecer el vínculo cuestionado.

Sin embargo, no siempre será fácil encontrar una solución satisfactoria a este problema, por que en ocasiones el funcionario o alto empleado de la persona moral no sólo goza del poder de mano único y representación de la empresa, sino que inclusive está ligado a ella por su resultados económicos, en razón de su aportación a la formación del capital, y en otras, ese funcionario esta subordinado a otro órgano de mayor jerarquía dentro de la sociedad o bien está desvinculado del resultado económico de sus actividades, de tal modo que no repercute en su patrimonio particular, la bonanza o el fracaso de dichas actividades.

En el primer caso ese funcionario será considerado como patrón

**FALLA DE ORIGEN**

y en el segundo como empleado o trabajador de la persona moral. Este criterio es el que prevalece en la tesis jurisprudencial número 963 (al número 1289 correspondiente a este volumen) del último APENDICE DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACION que contiene la jurisprudencia definida en esta Suprema Justicia De la Nación, recopilada durante los años de 1917-1954. A.D. 4760/1960. REX APLEGATE; resuelto el 5 de abril de 1961 y por unanimidad de 4 votos ponente el SR. Maestro Azuela, Secretario Lic. Luis Barajas de la Cruz Cuarta Sala Boletín 1961 pág. 318.

Después de la lectura de la JURISPRUDENCIA señalada sabemos que el único elemento para saber si existe una relación laboral es la SUBORDINACION.

## 2. LA PLENA LIBERTAD PARA TOMAR DECISIONES

Cuando el administrador es socio de la sociedad; en la asamblea de accionistas toma decisiones como socios libremente sin encontrarse bajo la subordinación de otro órgano, únicamente entra a votación cualquier determinación o solución y si se aprueba el como administrador la llevara a ejecución; además al tener el administrador la facultad amplísima de representar a la sociedad y llevar a cabo todos los actos jurídicos y los de carácter interno de la sociedad el tendrá que tomar decisiones con plena libertad y al ser socio esas decisiones

FALLA DE ORIGEN

intervendrán en la sociedad, pero la plena libertad de decisión se encuentra limitada en que tanto poder le ha otorgado la sociedad.

El administrador al ser socio, tiene plena libertad de decisión ya que él sabe que las decisiones que tome como administrador repercuten en la sociedad y a él la afectará al ser socio.

El administrador tiene plena facultad de decisión desde el momento en que le otorgan poderes amplísimos de representación, administración y gestión de los negocios de la sociedad. El administrador tiene que decidir sobre todos los intereses de la sociedad tanto de carácter interno, como de representación, él decide sobre las políticas que se deben seguir para el mejor funcionamiento: teniendo toda la libertad para decidir, y si a estos le asignamos que el administrador tiene los conocimientos necesarios, que los demás socios no tienen con mayor razón tendrá libertad de decisión, y si en su caso él es el presidente de la asamblea él con su voto decide lo que le parezca mejor respecto de las decisiones tomadas en cada sesión.

### 3. TOMA DE UTILIDADES

El artículo 6 de la Ley General de Sociedades Mercantiles en su fracción X señala: "La escritura constitutiva deberá contener:

Fracción X.- La manera de hacer la distribución de las utilidades y pérdidas entre los miembros de la sociedad...."

Es decir que en primer término se establezcan en los estatutos la forma de distribuir las utilidades, y en caso de no haberse previsto en

**FALLA DE ORIGEN**

dichos estatutos, la asamblea ordinaria decidirá la forma en la que se debe repartir las utilidades.

El artículo 16 de citada ley dice que: "El reparto de las ganancias o pérdidas se observaran, salvo pacto en contrario las reglas siguientes:

I.- La distribución de las ganancias o pérdidas entre los socios capitalistas se hará proporcionalmente a sus aportaciones,

II.- Al socio industrial corresponderá la mitad de las ganancias y si fueran varios esta mitad se dividirá entre ellos, por igual; y

III.- El socio o socios industriales no reportaran las pérdidas."

Dicho artículo establece la forma en que se deben establecer las utilidades.

El artículo 17 de la misma ley establece que: "No producirán ningún efecto legal las estipulaciones que excluyan a uno o más socios de la participación de las ganancias".

El artículo 18 dice que: "Si hubiere pérdida del capital social, éste deberá ser reintegrado o reducido antes de hacerse repartición o asignación de utilidades".

El artículo 19 de la misma ley dice que: "La distribución de las utilidades solo podran hacerse después de que hayan sido debidamente aprobadas por la asamblea de socios o accionistas los estados financieros que las arrojen.

Tampoco podran hacerse distribución de utilidades mientras no hayan sido restituidas o absorbidas mediante aplicación de otras

FALLA DE ORIGEN

perdidas del patrimonio, las pérdidas sufridas en uno o varios ejercicios anteriores o hayan sido reducido el capital social.

Qualquier estipulación en contrato no producirá efecto legal y tanto la sociedad como sus acreedores podrán repetir por los anticipos o reparticiones de utilidades hechas en contravención de este artículo contra las personas que la hayan recibido o exigir su reembolso a los administradores que las hayan pagado, siendo una y otras mancomunadas y solidariamente responsables de dichos anticipos y reparticiones".

Esto es que primero deberá admitirse en la asamblea ordinaria de accionista el informe donde el administrador ha establecido los estados financieros de la sociedad y después de esto serán admitidas las utilidades.

El artículo 105 de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice que. "La participación concedida a los fundadores en las utilidades anuales no excedera del 10% y ni podrá abarcar un período de mas de diez años a partir de la constitución de la sociedad.

Esta participación no podra cubrirse sino después de haberse pagado a los accionistas un dividendo de 5% sobre el valor exhibido de sus acciones".

El artículo 117 de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice que: "La distribución de utilidades y del capital social se hará en proporción al importe exhibido de las acciones".

FALLA DE ORIGEN

Y al ser el administrador el que rinde el informe financiero será responsable solidario de los dividendos de la sociedad.

El artículo 158 fracción II de citada Ley dice que: "Los administradores son solidariamente responsables para con la sociedad:...

II.- Del cumplimiento de los requisitos legales y estatutarios establecidos con respecto a los dividendos que se paguen a los accionistas..."

No repartirán dividendos que no sean reales, establecido por el artículo 158 fracción II. y en el artículo 19 de la Ley General de Sociedades Mercantiles;

El artículo 20 de la Ley General de Sociedades Mercantiles: señala que no distribuirán las reservas legales ni dejaran de formarlas dicho precepto dice que:"De las utilidades netas de toda sociedad deberá separarse anualmente el cinco por ciento, como mínimo, para formar el fondo de reservas, hasta que importe la quinta parte del capital social".

El artículo 21 de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice: "Son nulos de pleno derecho los acuerdos de los administradores o de las juntas de socios y asambleas que sean contrarios a lo que dispone el artículo anterior. En cualquier tiempo en que, no obstante esta prohibición, apareciere que no se han hecho las separaciones de las utilidades para formar o reconstruir el fondo de reserva, los administradores responsables quedarán limitada y solidariamente

FALLA DE ORIGEN

obligados a entregar a la sociedad una cantidad igual a la que hubiere debido separarse.

Quedan a salvo los derechos de los administradores para repetir contra los socios por el valor de lo que entreguen cuando el fondo de reserva se haya repartido.

No se entenderá como reparto la capitalización de la reserva legal, cuando esto se haga, pero en este caso deberá volverse a construir a partir del ejercicio siguiente a aquel que se capitalice, en los términos del artículo 20".

El artículo 22 de la Ley General de Sociedades Mercantiles dice que: "Para hacer efectiva la obligación que impone a los administradores el artículo anterior, cualquier socio o acreedor de la sociedad podrá demandar su cumplimiento en la vía sumaria".

Es decir que únicamente como SOCIO podrá tener derecho a las utilidades que genere la sociedad.

Como administrador no tiene derecho al reparto de utilidades, ya que ellos no generan utilidades.

La Ley Federal del Trabajador en su artículo 127 es clara al decir que: "El derecho que los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades".

FALLA DE ORIGEN

### 3. DISPOSICION DEL TIEMPO.

El administrador al ser socio y no encontrarse bajo la dependencia de la sociedad, el determina el tiempo que le va a dedicar a la administración. Y al ser el administrador socio, sabe que el tiempo que le dedique a la administración repercute en los resultados financieros de la sociedad, y el tiempo que le dedique repercute en su patrimonio particular la prosperidad o el fracaso del tiempo, que él como administrador le dedique.

El administrador sabe que si no le dedica tiempo puede perjudicar en el progreso de la sociedad y a su vez perjudicarse así mismo.

De tal forma que el administrador como socio de la sociedad determina el tiempo que le debe dedicar a la sociedad, y este tiempo no se debe considerar como jornada laboral ya que el administrador no se encuentra bajo la disposición de ningún patrón.

El administrador si tiene a su disposición trabajadores que el mismo ha contratado y a los cuales les exige el debido cumplimiento del trabajo, encontrándose dichos trabajadores bajo la subordinación del administrador que también es patrón al ser socio de la sociedad.

Por lo tanto al ser patrón el administrador y al manifestar su voluntad dentro de la asamblea de accionistas y al formar parte del órgano superior de la sociedad no puede encontrarse bajo la supeditación de la sociedad ya que el también es parte de dicha sociedad y emite su voluntad en dichas sesiones. Y el tiempo que le

**FALLA DE ORIGEN**

decide si lo hará de forma convencional al saber que repercute en su patrimonio particular el momento de la repartición de las utilidades generadas y estas serán buenas dependiendo de la forma de administrar la sociedad.

#### 5. DESCANSOS PERIODICOS.

Los descansos periódicos consistirán en el tiempo en el cual el administrador descanse de la actividad de la administración. Y al ser el cargo de la administración tan importante para la sociedad, estos descansos deberán de ser programados para que no se deje sin administrador a la sociedad, y la perjudique al no contar con él, siendo el administrador el representante de la sociedad y el gestor de los negocios internos de la sociedad no puede dejar dicho nombramiento sin que lo sustituya otra persona, a la cuál se le dará el nombramiento por un tiempo establecido y bajo las mismas obligaciones establecidas en la ley .

Para tales efectos se convoca a una asamblea ordinaria para determinar quien sera la persona que debe sustituir por un tiempo determinado al administrador que se retira temporalmente para tomar un descanso

La asamblea decide debe ser la persona que es conveniente para tomar dicho cargo.

En caso de que la asamblea no designe al administrador que

**FALLA DE ORIGEN**

tomara el cargo por el administrador que como un período de transición el comisario lo podrá designar y dicho nombramiento pertenecerá a los nombramientos para cubrir vacantes. I.- DESIGNACION PROVISIONAL "EXTRAORDINARIA". Donde la Ley autoriza a los Comisarios a designa con carácter provisional al administrador único, cuando las vacantes de éstos impliquen la falta de quórum estatutario así lo designa el artículo 155 fracción II de la Ley General de Sociedades Mercantiles que dice: "En caso de revocación del nombramiento del administrador único, o cuando habiendo varios administradores se revoque el nombramiento de todos o de un número tal que los restantes no reúnan el quórum estatutario, los comisarios designarán con carácter provisional a los administradores faltantes. Iguales reglas se observarán en los casos de que la falta de los administradores sea ocasionada por muerte, impedimento u otra causa".

Tal argumento establece que se nombrará un administrador cuando éste falte por alguna causa mencionada dentro de la misma ley y será con carácter provisional.

FALLA DE ORIGEN

tomara el cargo por el administrador que como un período de vacancia el comisario lo podrá designar y dicho nombramiento pertenecerá a los nombramientos para cubrir vacantes. I.- DESIGNACION PROVISIONAL "EXTRAORDINARIA".- Donde la Ley autoriza a los Comisarios a designa con carácter provisional al administrador único, cuando los vacantes de éstos impliquen la falta de quórum estatutario así lo designa el artículo 155 fracción II de la Ley General de Sociedades Mercantiles que dice: "En caso de revocación del nombramiento del administrador único, o cuando habiendo varios administradores se revoque el nombramiento de todos o de un número tal que los restantes no reúnan el quórum estatutario, los comisarios designarán con carácter provisional a los administradores faltantes. Iguales reglas se observarán en los casos de que la falta de los administradores sea ocasionada por muerte, impedimento u otra causa".

Tal argumento establece que se nombrará un administrador cuando éste falte por alguna causa mencionada dentro de la misma ley y será con carácter provisional.

FALLA DE ORIGEN

### 5. COMPENSACION ANUAL.

Al socio administrador se le puede establecer una compensación anual por el desempeño del cargo de administrador.

Dicha compensación se estudiara dentro de la asamblea general de accionistas, donde será tomada en cuenta la forma en que ha hecho que la sociedad sea mas productiva, siendo una forma de estimular al administrador por el buen desempeño de su administración.

Esta es una facultad que la misma sociedad puede, o no determinaría dentro de las asambleas. En la Ley General de Sociedades mercantiles no existe la obligación para la sociedad de otorgarle al administrador una compensación anual por el desempeño de sus cargo, simplemente es una forma de gratificar el buen desempeño de su cargo.

Podría compararse esta gratificación con la prestación del aguinaldo otorgada únicamente a los trabajadores, pero este no es el caso, ya que ha quedado establecido con anterioridad que el administrador no es trabajador; y dicha comparación no puede existir, de tal modo que dentro de la legislación mercantil no se encuentra marcada.

La única obligación marcada por la Ley General de Sociedades Mercantiles es la de remunerar al administrador. Pero referente a una compensación no menciona nada.

Dicha compensación no puede ser exigida por el administrador ya que en ningún precepto se encuentra reglamentada.

La sociedad al otorgar esta compensación quiere agradecer al

FALLA DE ORIGEN

administrador su buen desempeño durante dicho año de trabajo; donde ha demostrado que el nombrarlo a él como administrador fue una buena opción. Al otorgar dicha compensación al administrador la sociedad da un aliciente, estímulo, incentivo para que el administrador el siguiente año desempeñe su cargo con más desempeño y dedicación.

Y como en este caso el administrador es socio, desempeña su cargo sabiendo que los demás socios están conformes con el desempeño de su cargo y además, él sabe que los actos que realice serán benéficos también para él.

FALLA DE ORIGEN

## CONCLUSIONES.

**PRIMERA.-** A Lo largo del desarrollo de la presente tesis donde se analiza la relación laboral del Administrador Unico de una Sociedad Mercantil; hemos estudiado dos posibilidades; la primera: la existencia de una relación laboral entre el administrador unico de la sociedad mercantil y la segunda cuando no existe la relación laboral presentandose únicamente el caso cuando el administrador es socio de la Sociedad Mercantil. Para tal efecto estudiamos cada una de las situaciones propuestas.

**SEGUNDA.-** En primer termino tenemos que saber que es una relación laboral para el Derecho del Trabajo, y sabemos que es toda la actividad humana desarrollada por una persona física, de forma personal, subordinada, y que acambio recibe una remuneración.

Cada uno de los elementos es importante dentro de la relación laboral.

El ejecutar de forma personal el trabajo, es uno de ellos; ya que tanto la legislación laboral como la mercantil requieren de este elemento para la realización del trabajo que presta el administrador; pero el más importante para determinar la relación laboral, en el caso del administrador unico de la sociedad mercantil es la SUBORDINACION; y el tercer elemento el de la retribución también será de gran utilidad ya que el salario que recibe un

**FALLA DE ORIGEN**

trabajador tiene como característica primordial el de ser **IRRENUNCIABLE** y el sueldo que percibe el administrador si forma parte de la sociedad puede renunciar a él, manifestándolo en una **asamblea ordinaria**.

**TERCERA.-** Pues bien, en el primer caso a estudiar, es cuando existe la relación laboral entre el **Administrador Unico** de una **Sociedad Mercantil** y **SOLAMENTE** existe cuando el administrador **NO** es parte integrante de la sociedad; es decir no es socio. En este caso es el único momento en donde se presenta el elemento más importante de la relación laboral la **SUBORDINACION**. Y al decir que este es el único elemento que determina la relación laboral, es porque el administrador se encuentra supeditado, su trabajo depende de la **voluntad del patrón**, y el patrón es la **SOCIEDAD** ya que ella emite su **voluntad mediante las asambleas**.

El administrador como trabajador no tiene ningún interés directo en la prosperidad de la sociedad, el único interés que si existe, es el mismo que tiene cualquier otro trabajador; el de obtener un sueldo gratificante, y el de conservar su trabajo de tal forma que el trabajador tiene que demostrar que es eficiente para que sus intereses personales triunfen.

**CUARTA.-** El administrador Unico de una Sociedad Mercantil realiza actos que le son encomendados por la asamblea de los socios y como cualquier otro trabajador los debe cumplir.

**PAJLA DE ORIGEN**

El administrador tiene obligaciones frente a la sociedad, debe acatarse, seguir los lineamientos y las políticas establecidas por la sociedad. La figura del administrador realiza actividades de gestión dentro de la empresa, contrata el personal, verifica la contabilidad, lleva a su cargo la firma social y con esto compromete a la sociedad frente a terceros. El administrador al ser una persona ajena a la sociedad tiene que obligarse a obedecer la voluntad de la sociedad siguiendo siempre los lineamientos marcados y en caso de no seguir con las políticas establecidas, o tuviere intereses distintos a los que busca la sociedad este debe retirarse del cargo, ya que de presentarse una mala administración el será el responsable de los daños y perjuicios que le ocasionen a la sociedad.

**QUINTA.-** Al ser el administrador un trabajador, este se encuentra clasificado dentro de los trabajadores de confianza, ya que el cargo que tiene es derivado de las funciones desempeñadas dentro de la sociedad; realiza todas las actividades de un administrador y por ende se encuentra dentro de los trabajadores de confianza. Y su nombramiento es reconocido dentro de toda la sociedad por lo tanto es general, es representante de la sociedad es decir es reconocido en toda la empresa. El administrador se limita a dar su opinión desde su personal punto de vista como conocedor de su trabajo, orienta a los socios para que opten por una mejor decisión que sea de mayor eficacia dentro de la sociedad para ser más productiva, ya que esa es la finalidad del administrador.

**SEXTA.-** El administrador al ser un trabajador, reúne el elemento de la SUBORDINACION, y al ser el elemento clave para determinar la existencia de la RELACION LABORAL del Administrador Unico ante la Sociedad y cuando no existe. Con base al estudio y desglose de las normas de Derecho Laboral y Mercantil se determinara que si existe una relación laboral, ya que la actividad que desarrolla el Administrador Unico de la Sociedad encuadra dentro de la figura de la Relación Laboral.

También se presentan los elementos de la RELACION LABORAL, al realizar de forma personal el trabajo, el administrador se contrata como tal porque cumple con requisitos que para la sociedad son importantes y JAMAS podra ser desempeñado por representante ya que su nombramiento han sido para una persona determinada. El administrador tiene permitido otorgar poderes, pero dichos poderes son para determinado actos, no para representar al administrador.

**SEPTIMA.-** Solo la SUBORDINACION es la que aclara la existencia de la Relación Laboral ya que entre otras actividades el Administrador Unico de una Sociedad no solo goza del poder de mando unico, sino también de representación de la Sociedad, ya que esta figura es la que representa a la Sociedad frente a terceros y asimismo conoce la organización de la Sociedad, es quien contrata y realiza los fines que persigue la Sociedad, y representa al patrón.

**OCTAVA.-** El siguiente planteamiento es cuando **NO** existe la relación laboral y esta es cuando el administrador además es **SOCIO** de la sociedad mercantil que representa y el único elemento que podrá dirimir la existencia o no laboral, es el elemento de **SUBORDINACION**. Cabe aclarar que pueden presentarse los otros elementos de la relación laboral como lo son: el prestar el servicio de forma personal y la remuneración pero el administrador puede renunciar a él en una asamblea, característica importante ya que un trabajador no puede renunciar. Pero solamente la **SUBORDINACION** será la que determine la **NO** existencia de una **RELACION LABORAL**.

El administrador es parte integrante de la sociedad y también pertenece al órgano superior de dicha sociedad, en la cual al igual que los demás socios el administrador manifiesta su voluntad mediante su voto dentro de las asambleas y como administrador las ejecuta. De tal forma que la subordinación no existe. Al ser socio el administrador siempre busca que la sociedad prospere y tiene un interés directo dentro de la sociedad ya que la prosperidad o fracaso de la sociedad repercute en el patrimonio personal de él. Así que al no existir una relación laboral frente a la sociedad, sólo existe una relación mercantil.

 **SECRETARIA DE ECONOMIA**

BIBLIOGRAFIA

ALONSO GARCIA, Manuel. Manual de Derecho del Trabajo, 1a. Ed. Urgei, Barcelona 1990.

ALVAREZ FRISCHONE, Alfonso. La Participación de Utilidades, Ed. Porrúa, S.A., 3a ed. México 1976.

BARRERA GRAF, Jorge. Instituciones de Derecho Mercantil, Ed. Porrúa, S.A., 3a ed. México 1991.

BORELL NAVARRO, Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencia de Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Cista S.A. de C.V., 3a ed., México 1991.

BRIGENO RUIZ, Alberto. Derecho Individual del Trabajo, Ed. Harla, México 1985.

CARPIZO, Jorge. La Constitución de 1917, Ed. Porrúa, S.A., México 1990.

CAVAZOS FLORES, Baltazar. Las 500 Preguntas Usuales Sobre Temas Laborales, Ed. Trillas, México 1990.

DAVALOS, José. Constitución y Nuevo Derecho Del Trabajo, Ed. Porrúa, S.A., México 1988.

DAVALOS, José. Derecho del Trabajo, T. I Ed. Porrúa, S.A., México 1980.

DAVALOS, José. Tópicos Laborales, Ed. Porrúa, S.A., México 1991.

DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, T. I Ed. Porrúa, S.A., 3a ed. México 1991.

DE BUEN L. Néstor. Derecho del Trabajo, T. II Ed. Porrúa, S.A., 13a ed. México 1991.

FALLA DE ORIGEN

DE LA OLIVERA, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo. Tl. Ed. Porrúa, S.A., 7ª ed. México 1993.

DE PINA JARA, Rafael. Elementos del Derecho Mercantil Mexicano. Ed. Porrúa, S.A., 13ª ed. México 1992.

GARRIGUEZ, Joaquín. Curso de Derecho Mercantil. Tl. Ed. Porrúa, S.A., 5ª ed. México 1993.

GUERRERO GUERRERO, Guquero. Manual de Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., 18ª ed. México 1994.

MANTILLA MOLINA, Roberto. Derecho Mercantil. Tl. Ed. Porrúa, S.A., 23ª ed. México 1992.

MUNOZ, Ramon Roberto. Derecho del Trabajo. Tl. Ed. Porrúa, S.A., 8ª ed. México 1976.

PALLARES, Jacinto. Derecho Mercantil Mexicano. Tl. Ed. UNAM, México 1987.

RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Joaquín. Derecho Mercantil. Tl. Ed. Porrúa, S.A., 20ª ed. México 1991.

RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Joaquín. Tratado de Sociedades Mercantiles. Tl. Ed. Porrúa, S.A., 4ª ed. México 1971.

RODRIGUEZ RODRIGUEZ, Joaquín. Tratado de Sociedades Mercantiles. T. II. Ed. Porrúa, S.A., 4ª ed. México 1971.

TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo. Ed. Porrúa, S.A., 6ª ed. México 1981.

TENA, Felipe de. Derecho Mercantil Mexicano. Ed. Porrúa, S.A., 6ª ed. México 1976.

VAZQUEZ DEL MERCADO, Oscar. Asamblea, Fusión y Liquidación de Sociedades Mercantiles. Ed. Porrúa, S.A., 18ª ed. México 1992.

FALLA DE ORIGEM

LEYES Y REGLAMENTOS

CODIGO DE COMERCIO. Ed. Porrúa, S.A. 15a ed. México 1989.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Ed. Porrúa, S.A., 107a ed. México 1984.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Ed. Secretaria del Trabajo y Previsión Social, 8a ed., México 1991.

LEY FEDERAL DE SOCIEDADES MERCANTILES Y COOPERATIVAS. Ed. Porrúa, S.A. 10a ed., México, 1988.

MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL 1988. Ed. Compilación de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Servicio de Información sobre asuntos Laborales Secretaria de Trabajo y Previsión Social, Servicio de Información sobre asuntos Laborales (SIAL), México 1990.

MANUAL DE ACCESO A LA JURISPRUDENCIA LABORAL 1989. Ed. Compilación de la Secretaria de Trabajo y Previsión Social Servicio de Información sobre asuntos Laborales (SIAL), México 1990.

FALLA DE ORDEN