

There are no translations available.

Circular 520-2018

En la presente, trataremos respecto a si los contratos individuales de trabajo deben encontrarse firmados por alguna persona legalmente autorizada para ello.

Al efecto, nos permitimos realizar las siguientes consideraciones de hecho y consecuencias de derecho:

1. Si hemos de entender que un acto jurídico es la manifestación de voluntad de una o más personas encaminadas a producir consecuencias de derecho que pueden consistir en la creación, modificación, transmisión o extinción de derechos subjetivos u obligaciones y en la que se apoya para conseguir esa finalidad en la autorización que en tal sentido se le concede y de que por contrato deben entenderse el acuerdo de voluntades para crear, extinguir o modificar derechos u obligaciones es indudable que quienes suscriben dicho contrato deben de encontrarse debidamente autorizados y legitimados para ello, por lo que es incuestionable que quien suscribe algún contrato que representará una fuente de obligaciones para alguna o algunas partes, debe encontrarse debidamente legitimada para ello.

2. Entratándose de personas morales como lo son las Sociedades Civiles o Mercantiles entre otras, en las que dichas personas morales intervienen y al hacerlo tienen que realizarlo a través de las personas físicas legalmente autorizadas para ello.

Para corroborar dicha situación me permito recordarles como ejemplo que para la suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo, debe de ser suscrito por persona legalmente autorizada para ello, y así lo requieren las autoridades laborales respectivas, por ello, es indudable que quien suscribe un contrato de trabajo debe de encontrarse legalmente autorizada para ello, por ser esta una de las fuentes de derecho que en forma general prevé la ley para la existencia de dichos actos jurídicos.

Sin embargo en la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 20 y 21, se establece que se entiende por Contrato Individual de Trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación a aquel que una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Sin embargo la ausencia de dicho documento legalmente celebrado no es la única que genera obligaciones en materia laboral pues el segundo párrafo del mencionado artículo 20 dice que la prestación de un trabajo a que se refiere el contrato celebrado “sin importar el nombre que se le de” produce los mismos efectos y más aún el artículo 21 del citado cuerpo de normas textualmente expresa “se presume la existencia de contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe”

Por último el artículo 26 del mismo cuerpo de normas, establece que la falta del escrito (contrato de trabajo) o que no cumpla con lo ordenado con los artículos 24 y 25, no privan al trabajador de sus derechos ni de los que deriven de las normas de trabajo vigentes, pues resulta imputable al patrón la falta de elaboración por escrito de dicho contrato de trabajo

Como puede observarse de lo antes mencionado, resulta evidente que, quien suscribe un contrato de trabajo debe de encontrarse debidamente legitimado y autorizado para ello.

Lo que llega a suceder en algunos casos es que ante la ausencia de una autorización expresa conferida en un documento notarial, tratamos de hacer extensivas dichas facultades apoyándonos a lo que al efecto dispone el artículo 11 de la Ley Laboral que señala "...los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección` o administración en el establecimiento serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores..."

Para cualquier aclaración, nos ponemos a sus órdenes.