

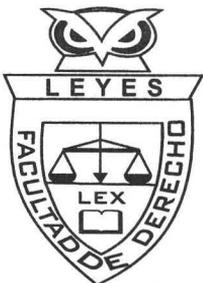


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**“EL TRABAJO VOLUNTARIO PRESTADO PARA LAS
ASOCIACIONES RELIGIOSAS EN MEXICO”**

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
LILIANA CHAVEZ ZARATE



ASESOR: DR. GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ

MEXICO, D.F.

2004



Universidad Nacional
Autónoma de México



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.





UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INGENIERO LEOPOLDO SILVA GUTIERREZ
DIRECTOR GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN
ESCOLAR DE LA U.N.A.M.
FACULTAD DE DERECHO.
P R E S E N T E .

Muy distinguido Señor Director:

La alumna: **LILIANA CHAVEZ ZARATE**, con número de cuenta 9502338-0, inscrita en el Seminario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social a mi cargo, ha elaborado su tesis profesional titulada **"EL TRABAJO VOLUNTARIO PRESTADO PARA LAS ASOCIACIONES RELIGIOSAS EN MEXICO."**, bajo la dirección del Lic. **GERARDO VALENTE PEREZ LOPEZ**, para obtener el título de Licenciada en Derecho.

El Lic. **HUGO SEGOVIA MENDEZ**, en el oficio con fecha 2 de diciembre de 2003, me manifiesta haber aprobado y revisado la referida tesis; por lo que con apoyo a los artículos 18, 19, 20, y 28 del vigente Reglamento de Exámenes profesionales suplico a usted ordenar la realización de los trámites tendientes a la celebración del Examen Profesional de la alumna referida.

Atentamente
"POR MI RAZA HABLARÉ EL ESPIRITU"
Ciudad Universitaria, D.F., 20 de enero del 2004.

FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO

LIC. GUILLERMO HORI ROBAINA
Director del Seminario
SEGURIDAD SOCIAL

NOTA DE LA SECRETARIA GENERAL: La interesada deberá iniciar para su titulación dentro de los seis meses siguientes (contados de día a día) a aquél que le sea entregado el presente oficio, en el entendido de que transcurrido dicho lapso, caducará la autorización que ahora se le concede para someterse nuevamente sino en el caso de que el trabajo recepcional conserva su actualidad y siempre que le oportuna iniciación del trámite para la celebración del examen haya sido impedido por circunstancia grave, todo lo cuál calificará la Secretaria General de la Facultad.

c.c.p.-Seminario.
c.c.p.- Alumno (a).

*A mi mami Enimia Zárate Aragón y mi papi Herculano Chávez Centurión,
por erigir una maravillosa familia y
ser modelos a seguir, dignos
de admiración y respeto.*

*A mis hermanas Rocío y Claudia,
por ser las mejores hermanas del mundo.*

*A mi sobrina Drithy Jade Vivanco Chávez,,
por ser la pequeña que todos quieren.*

*A Gonzalo Santiago Campos,
por traer a mi vida amor y felicidad,
gracias por ser parte de mi vida.*

*A mis amigos y amigas que han cruzado
por mi camino brindándome
su amistad sincera e incondicional.*

*Al Dr. Gerardo Valente Pérez López,
por ser mi guía en este trabajo de investigación.*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1. TRABAJO	1
1.1 Trabajo	1
1.1.1 Definición etimológica	2
1.1.2 Definición gramatical	3
1.1.3 Definición doctrinal	3
1.1.4. Definición jurisprudencial-legal	4
1.2 TRABAJADOR.....	6
1.2.1 Trabajador de base	8
1.2.2 Trabajador de confianza	9
1.2.3 Trabajador altruista	12
1.2.4 Trabajador voluntario	14
1.3 PATRÓN.....	18
1.3.1 Patrón persona física	19
1.3.2 Patrón persona moral.....	20
1.4 RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	22
1.4.1 Contrato individual de trabajo.....	23
1.5 CONDICIONES DE TRABAJO	24
1.5.1 Definición doctrinal	24
1.5.2 Definición jurisprudencial-legal.....	25

CAPITULO SEGUNDO

MARCO HISTÓRICO

2. ANTECEDENTES DE LA IGLESIA CATÓLICA EN MÉXICO	29
2.1 MÉXICO COLONIAL	29
2.2 ÉPOCA DE LA REFORMA.....	34
2.3 LOS CRISTEROS.....	36
2.4 CONSTITUCIÓN DE 1917	39
2.4.1 Reforma del 27 de diciembre de 1918 al artículo 130 constitucional. 42	
2.4.2 Reforma del 28 de enero de 1992 al artículo 130 constitucional.	42
2.5 AGRUPACIONES RELIGIOSAS	44
2.5.1 Asociación religiosa	46
2.5.2 Iglesia.....	47
2.5.3 Iglesia Católica.....	48
2.5.4 Arquidiócesis Primada de México	59

CAPITULO TERCERO

MARCO LEGAL

3. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	63
3.1 Artículo 123 constitucional	63
3.1.2 Artículo 130 constitucional	67
3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	72
3.2.1 Breves referencias respecto de la relación laboral	73
3.2.2 Concepto de trabajo subordinado	78
3.3 EL TRABAJADOR VOLUNTARIO Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL	80
3.3.1 Derechos de seguridad social del trabajador voluntario	81
3.4 LEY DE ASOCIACIONES RELIGIOSAS Y CULTO PÚBLICO	83
3.4.1 Personalidad jurídica	84
3.4.2 Derechos y obligaciones laborales	86
3.4.3 Autoridad competente para dirimir controversias entre una Asociación religiosa y sus trabajadores	87

CAPITULO CUARTO

EL TRABAJO VOLUNTARIO EN LA ARQUIDIÓCESIS PRIMADA DE MÉXICO A.R.

4. PRESTACIÓN DEL TRABAJO VOLUNTARIO	90
4.1 SUBORDINACIÓN DEL TRABAJADOR VOLUNTARIO FRENTE A LA ARQUIDIÓCESIS PRIMADA DE MÉXICO A.R.	91
4.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL VOLUNTARIO Y LA ARQUIDIÓCESIS PRIMADA DE MÉXICO A.R.	93
4.2.1 Condiciones de trabajo	98
4.2.2 Disposiciones establecidas en el contrato	100
4.2.3 Reconocimiento de los derechos laborales del trabajador	102
4.2.4 Condiciones laborales que debe contener todo contrato individual de trabajo	103
4.3. EL TRABAJO VOLUNTARIO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ARQUIDIÓCESIS PRIMADA DE MÉXICO A.R.	106
4.3.1 Clases o tipos de trabajador voluntario	107
4.3.2 Características del trabajador voluntario	109
4.3.3 Obligaciones y derechos de la Arquidiócesis Primada de México A.R. como patrón	111
4.4 ILEGALIDAD DEL TRABAJO VOLUNTARIO ENTRE LA ARQUIDIÓCESIS PRIMADA DE MÉXICO A.R. Y EL TRABAJADOR VOLUNTARIO	114
4.4.1 Reglamento Interior de trabajo de la Arquidiócesis Primada de México A.R.	115
4.4.2 Violación a los derechos individuales laborales	119
4.4.3 En relación al salario	120
4.4.4 Vacaciones	123
4.4.5 Prima de antigüedad	124

4.4.5 Habitación.....	126
4.4.6 Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso.....	128
4.4.7 Riesgos de trabajo.....	138
4.5 DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL.....	130
4.6 JURISPRUDENCIA RELATIVA A ESTE TIPO DE TRABAJO.....	132
CONCLUSIONES.....	136
ANEXO I.....	139
ANEXO II.....	141
BIBLIOGRAFÍA.....	142

INTRODUCCIÓN

El trabajo a través de la historia ha sido la base de la producción de la riqueza. Los trabajadores han luchado para el reconocimiento de sus derechos laborales fundamentales, que les permitan elevar su nivel de vida y tener un crecimiento tanto personal como profesional. Estos derechos en México son reconocidos por las leyes laborales y los tratados internacionales celebrados en materia laboral.

Un trabajador al prestar sus servicios debe manifestar su voluntad de realizarlo bajo ciertas condiciones mínimas reconocidas por la ley y estipuladas en un contrato, por lo tanto la denominación de trabajo voluntario en este sentido resulta muy general.

Toda asociación religiosa constituida por la ley como una persona moral necesitará de trabajadores para su funcionamiento, y para lograr cumplir el propósito para la cual fue creada. Esta asociación religiosa debe respetar tanto sus derechos y obligaciones laborales.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo que en base al análisis de la ley federal del trabajo, demostrar la existencia de una relación de trabajo entre el trabajador voluntario y la asociación religiosa, para concluir que el trabajo denominado voluntario es ilegal.

Durante la investigación se pretende probar la siguiente hipótesis; en todo trabajo que se realice debe manifestarse libremente la voluntad de realizarlo a cambio de una remuneración como se establece en el artículo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En nuestro país hay algunas asociaciones religiosas que tratan de evadir sus obligaciones laborales; lo hacen creando en las personas (sus trabajadores)

la idea de prestar sus servicios de manera voluntaria, social y altruista, donde no existan o no se tenga responsabilidad ni obligaciones laborales; no obstante lo que esta sucediendo en la práctica, debemos considerar que en realidad en el denominado "trabajo voluntario" existe una relación laboral entre el individuo y la llamada asociación religiosa por surgir entre ellos, la subordinación; por tal motivo debe garantizar el cumplimiento de los derechos laborales surgidos de esta relación de trabajo aspecto que no se respeta.

Por lo anterior, lo antes expuesto hace que el trabajo voluntario sea ilegal por contravenir las disposiciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo al estipularse en un contrato verbal o por escrito la negación de una subordinación y la renuncia a derechos laborales fundamentales por parte del trabajador denominándole a éste, voluntario.

En el primer capítulo titulado conceptos generales, abordaremos los conceptos que nos servirán de base para una mejor comprensión en la lectura de dicha tesis. Así mismo daremos la definición gramatical, etimológica, doctrinal y legal de la palabra trabajo, de las condiciones de trabajo; se hará una distinción entre un trabajador de base, confianza, altruista, voluntario, y al patrón como persona física y como persona moral. Estableceremos en que consiste una relación individual de trabajo y un contrato colectivo de trabajo.

En relación al segundo capítulo designado marco histórico, haremos una breve reseña de la relación laboral entre la Iglesia Católica y sus trabajadores desde el México colonial hasta la última reforma constitucional del 28 de enero de 1992. Al igual definiremos que es una asociación religiosa, una iglesia, la Iglesia Católica y la Arquidiócesis Primada de México

El tercer capítulo llamado marco legal, contendrá el análisis de diversas disposiciones jurídicas encargadas de regular el ámbito laboral como son: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del

Trabajo y la Ley del Seguro Social; así como el aspecto religioso establecido en la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público.

En el cuarto capítulo llamado el trabajo voluntario en la Arquidiócesis Primada de México A.R., determinaremos la existencia de la subordinación, por lo tanto analizaremos el trabajo voluntario desde la perspectiva de la Arquidiócesis, para establecer la subordinación laboral del denominado trabajador voluntario frente a dicha asociación aunque esta relación sea negada por ella, analizando las condiciones laborales y el reconocimiento de derechos estipulados en el contrato individual celebrado entre el voluntario y la Arquidiócesis Primada de México, para entrar por último al estudio de la violación a los derechos individuales laborales y a los derechos de seguridad social del trabajo denominado voluntario.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS GENERALES

1. TRABAJO

El trabajo surgió desde que el hombre primitivo era nómada y realizaba diversas tareas para la obtención de alimento, vestido, etc., hasta la actualidad donde los trabajadores han luchado por el reconocimiento a derechos laborales fundamentales, que les permitan elevar su nivel de vida y tener un crecimiento tanto personal como profesional. Estos derechos en México son reconocidos por las leyes laborales y los tratados internacionales celebrados por nuestro país y ratificados por el Senado de la República.

1.1 Trabajo.

El trabajo ha sido conceptualizado de diferentes maneras, a partir del origen del hombre y visto desde la perspectiva cristiana, el trabajo fue considerado un castigo divino lo cual es manifestado en el Antiguo Testamento (Génesis 3,17).

Durante el Imperio Romano era desarrollado exclusivamente por los esclavos, ya que los hombres libres se dedicaban a actividades intelectuales entre ellas la política, la religión, la filosofía y el arte.

Durante la Edad Media el siervo era el encargado de realizar aquellas actividades tendientes a la explotación de la tierra para obtener los bienes necesarios para la supervivencia del señor feudal, él cual le permitía trabajar sus tierras en retribución de dejarlo vivir en el feudo.

Carlos Marx revolucionó la forma de ver al trabajo; para él *“existían dos clases en el régimen capitalista: la burguesía y el proletariado, la primera es*

dueña de los medios de producción y la segunda sólo posee la fuerza de trabajo para subsistir".¹ El obrero es explotado por los burgueses obteniendo lo que posteriormente denominaría plusvalía, entendida como la ganancia obtenida por el patrón del trabajo realizado por sus trabajadores, él cual no recibe ningún pago por ello.

Después de la Revolución Industrial los trabajadores a través de varias luchas, lograron en su beneficio se mejoraran sus condiciones laborales permitiéndoles desempeñar su trabajo con un mejor nivel de vida.

En México a partir de la Constitución de 1917, que estableció por primera vez los derechos sociales en el mundo, se dio un giro importante en la forma de ver al trabajo y posteriormente con la entrada en vigor de la ley reglamentaria (Ley Federal del Trabajo) del artículo 123 constitucional en el año de 1931 y su reforma integral de 1970, se introdujo una definición legal, creándose la separación de lo económico, y regulándose todos los derechos y obligaciones laborales, tanto de trabajadores como de patrones.

1.1.1 Definición etimológica.

La totalidad de autores y bibliografía consultada no coinciden sobre el origen etimológico de la palabra trabajo, sin embargo, dicha palabra proviene del latín *tripaliare*, "torturar"; o *tripalium*, "especie de instrumento para torturar, formado por tres maderas y palos".

Otro de sus orígenes puede provenir de la palabra latina *trabs*, *trabis* traducida como "una traba para los individuos porque siempre lleva implícito el despliegue de determinado esfuerzo".²

¹ GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Breve historia de las doctrinas económicas. 22ª ed. Ed. Esfinge. México, 1996. p. 158.

² UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario jurídico mexicano. Tomo P-Z. Ed. Porrúa. México. 1998. p. 3705.

1.1.2 Definición gramatical.

La palabra trabajo tiene diferentes significados gramaticales, pero en la presente investigación se enunciarán los de uso más común.

La Real Academia Española de la Lengua señala que el trabajo es *“una ocupación retribuida por un agente; resultado de la actividad humana; esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza en contraposición a capital”*.³

De las definiciones antes mencionadas no podemos apreciar una unificación entre ellas; no obstante, la mayoría tienen un contexto económico más que jurídico. A las obtenidas de los diccionarios jurídicos se agrega el elemento salarial, como elemento de justicia social resultado de una actividad humana. Esto se da por la independencia del derecho laboral frente a otras ramas del derecho.⁴

1.1.3 Definición doctrinal.

El diccionario jurídico Valletta define al trabajo como *“un factor de la producción, representado por la actividad humana aplicada a la producción de bienes y servicios cuya retribución se denomina salario”*.⁵

³ Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Tomo h/z. 22^a ed. Ed. Espasa-Calpe. Madrid, 2001. p. 2204.

⁴ Para que una rama de derecho sea considerada como autónoma de las otras ramas, debe cumplir con las características esenciales de tener una autonomía legislativa, científica, didáctica y jurisdiccional.

La *autonomía legislativa* consiste en que debe ser regida por una normatividad debidamente creada siguiendo el procedimiento legalmente establecido para ello.

La *autonomía científica* radica en que debe ser creada a través de un método de estudio (científico) lo que da origen a lo que son las obras escritas, también conocidas como doctrina.

La *autonomía didáctica* existe porque en el plan de estudios de la facultad de derecho, se imparte como una materia obligatoria a la cual se le asignan un cierto número de créditos.

La *autonomía jurisdiccional* se da porque cuenta con tribunales jurisdiccionales propios, que dirimen sus controversias que surgen en relación al derecho del trabajo. Estos tienen su fundamento en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XX.

⁵ VALLETA, María Laura. *Diccionario jurídico*. Ediciones Valletta. Argentina. 2001. p. 661.

Según establece el maestro Rafael de Pina, el trabajo es *“una actividad humana dirigida a la producción de cosas, materiales o espirituales o al cumplimiento de un servicio público o privado”*.⁶

El diccionario de derecho social expresa: *“es una actividad social regida por una norma ética basada en principios de justicia social”*.⁷

La definición doctrinal de la palabra trabajo únicamente abarca algunas características comunes tomadas de la definición legal y de los cambios sufridos en la sociedad a lo largo del tiempo.

Éstas son: el trabajo siempre será una actividad realizada por los seres humanos, la cual puede ser intelectual o material; tendiente a producir la riqueza de la clase patronal; a través de un pago, el cual le permitirá conseguir el bienestar de la clase trabajadora; este trabajo debe prestarse por medio de una subordinación de los trabajadores.

1.1.4. Definición jurisprudencial-legal.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 5º, no proporciona una definición de trabajo; sin embargo, indica:

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

⁶ DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de derecho. 27ª ed. Ed. Porrúa. México. 1999. p. 481.

⁷ CAPON FILAS, Rodolfo. Diccionario de derecho social. “Relación individual de trabajo”. Ediciones Rubinzal y Culzoni. Argentina. 1987. pp. 495-496.

Este artículo garantiza la libertad de trabajo, la cual debe tener como esencia la licitud de la actividad a desempeñar. La autoridad judicial es la única encargada de prohibir el desempeño de esta libertad a través de una resolución, es decir, una sentencia condenatoria, cuando se dañe a la sociedad o un bien jurídico tutelado de un tercero, siguiendo los procedimientos establecidos en la ley penal.

El artículo 123 de nuestra Carta Magna, es el fundamento constitucional facultado para regir las condiciones generales bajo las cuales debe prestarse el trabajo y respecto él mismo establece:

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

El artículo 3º de la Ley Federal del trabajo enuncia que **“el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es un artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.”**

En el artículo 8º de la misma ley se encuentra una definición legal de que se entiende por trabajo:

“para 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.”

Cabe mencionar, la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no ofrece una definición, concepto, ni características de lo que se considera como trabajo.

Una vez expresadas algunas definiciones de “trabajo” y precisamente del contexto, podemos manifestar que éste no debe de verse aisladamente, sino como un derecho a regular dentro de un sistema jurídico.

Ahora bien, ¿qué debe entenderse como derecho del trabajo? Éste debe ser considerado como una rama del derecho perteneciente al ámbito social, porque pretende la protección y mejoramiento de la clase trabajadora.

A pesar de lo anterior, existe un desacuerdo en la doctrina sobre la denominación de esta rama, algunos autores proponían el nombre de legislación industrial el cual se le dio al nacimiento de las industrias pero fue descartado por abordar únicamente este aspecto. Derecho obrero surge por las exigencias de esta clase y sólo hace referencia al sujeto. En la actualidad los tratadistas la conocen como derecho del trabajo o derecho laboral.

Desde mi particular punto de vista, el derecho del trabajo está integrado por un conjunto de caracteres,⁸ principios⁹ y disposiciones jurídicas encargados de regular las relaciones personales de subordinación, permitiendo al trabajador la satisfacción de sus necesidades personales y familiares.

1.2 TRABAJADOR

El diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, define al trabajador como aquella persona:

⁸ El tratadista José Dávalos Morales enumera como caracteres del derecho del trabajo los siguientes:

1. Derecho protector de la clase trabajadora, por ser la parte más débil de la relación patrón-trabajador.
2. Es un constante derecho en expansión; es decir, se encuentra en un constante crecimiento que va ampliando su regulación y su aplicación.
3. Es un mínimo de garantías sociales establecido en la legislación sin perjuicio de ser mejorados, más nunca reducidos o negados
4. Es un derecho irrenunciable, ya que son normas de orden público.
5. Es un derecho reivindicador de la clase trabajadora, porque busca restituir a la clase trabajadora, el goce de sus derechos y protegerla.

⁹ Según el autor citado en la nota anterior, los principios rectores del derecho del trabajo son:

- a) La idea del trabajo como un derecho y un deber social, reconocidos expresamente en el artículo 123 constitucional y el artículo 3 de la Ley federal del Trabajo.
- b) La libertad del trabajo para escoger la actividad que el individuo prefiera, sin más restricción que la licitud.
- c) Igualdad en el trabajo que consiste en que para trabajo igual, salario y prestaciones iguales.
- d) Estabilidad en el empleo; es decir, que los trabajadores tengan mientras lo necesiten o lo deseen una permanencia más o menos duradera.

Ver Derecho del Trabajo I. 7ª ed. Ed. Porrúa. México. 1997. p. 14.

*“que trabaja, que es muy aplicado al trabajo y es jornalero u obrero”.*¹⁰

El trabajador es una de las personas que junto con el patrón, son considerados como los sujetos de las relaciones de trabajo.

El artículo 8º de la Ley Federal del Trabajo establece al trabajador como **“la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.”**

Como elementos de la definición podemos enunciar los siguientes aspectos a considerar sobre la prestación del trabajo:

1.- La prestación del trabajo debe ser realizado exclusivamente por una persona física.

2.- Esta prestación debe ser personal.

3.- Además de ser personal debe realizarse bajo la subordinación. Entendida ésta como la facultad que tiene el patrón de disponer del trabajo bajo las condiciones establecidas por la ley.

En una tesis sustentada por el Pleno de la Corte señala los requisitos para ser considerado trabajador, con arreglo a la definición dada en el artículo 3º de la Ley del Trabajo, *“trabajador es una persona que presta a otra un servicio material, intelectual o de ambos géneros, sino que es preciso que tales servicios sean en virtud de un contrato de trabajo; y como éste es aquel por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida, es necesario probar tales circunstancias para justificar que una persona reúne los requisitos indispensables para ser considerada como trabajador, en los términos de la Ley”*.¹¹

¹⁰ Real Academia Española. Ob Cit. p. 2203.

¹¹ Quinta Época. Instancia: PLENO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XXXVIII. Página: 321.

El trabajador puede ser contemplado desde diferentes puntos de vista según la función realizada dentro del establecimiento de trabajo o el tiempo de la obra desempeñada, por lo tanto a continuación daremos una explicación de los diferentes tipos de trabajadores.

1.2.1 Trabajador de base.

El trabajador de base, es aquel que, por exclusión, realiza las actividades no contempladas en la ley para los trabajadores de confianza. Estas funciones son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento. Se resalta como principal característica de los trabajadores de base, la relación directa con las funciones a desempeñar en el desarrollo de su trabajo.

Por lo anterior creo conveniente, para tener una mejor comprensión acerca de la división hecha por la doctrina y la ley, sobre el trabajador atendiendo a las funciones del trabajo prestado y la duración de la relación del trabajo, realizar la siguiente clasificación:

Por sus funciones:

◆ *Trabajador de base*: es aquel que no realiza las funciones del trabajador de confianza.

◆ *Trabajador de confianza*: son aquellos que realizan las funciones establecidas en el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo.¹²

Por la duración de la relación del trabajo:

¹² Dicho artículo estipula: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé 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."

♦ *Trabajador por tiempo determinado*: como lo establece el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo. “El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar.
- II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y;
- III. En los demás casos previstos por la ley.”

♦ *Trabajador por obra determinada*: el artículo 36 de la citada ley refiere que, el señalamiento de una obra determinada puede estipularse cuando lo exija su naturaleza.

♦ *Trabajador para la inversión del capital determinado*: se regula por el artículo 38 de la Ley Federal del Trabajo, el cual enuncia las relaciones de trabajo para la explotación de minas cuando carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser para la inversión de capital determinado.

♦ *Trabajador por tiempo indeterminado o trabajador de planta*: la doctrina manifiesta: “es la actividad realizada por el trabajador que constituye la actividad normal o necesaria y permanente de la empresa o establecimiento”.¹³

1.2.2 Trabajador de confianza.

El artículo 9º de la Ley Reglamentaria del apartado “A” del artículo 123 constitucional indica:

“La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

¹³ DÁVALOS MORALES, José. Derecho del trabajo I. 7ª ed. Ed. Porrúa. México. 1997. p. 20.

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.”

Los trabajadores de confianza, a pesar de ser regulados por la Ley Federal del Trabajo, tienen derechos muy limitados como se evidencia en el siguiente criterio jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

1. *“Trabajador de confianza. Derechos de preferencia del. Las disposiciones contenidas en el artículo 159 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a los derechos de ascenso, no pueden regir las relaciones de los trabajadores de confianza, dado que sus condiciones de trabajo serán proporcionales a la naturaleza e importancia de los servicios que presten, según lo dispone el artículo 182 de la propia Ley, pues inclusive la rescisión de ese tipo de relación de trabajo puede obedecer a un motivo razonable de pérdida de la confianza depositada en ese trabajador (artículo 185); por tanto, se ha establecido que el patrón tiene libertad para seleccionar al trabajador que lo va a representar y cuyos actos van a repercutir directamente en su beneficio o perjuicio, atendiendo para ello al grado de confianza, tanto en el aspecto intelectual como en el físico y moral, que le merezcan los candidatos, independientemente de su antigüedad y del resultado de un examen o curso de capacitación, los cuales si bien pueden servir como criterios de elección atendibles por el patrón, no pueden en forma alguna obligarlo para escoger al candidato que el propio patrón no considere idóneo”.*¹⁴

2. *“Trabajadores de confianza. Las relaciones laborales de los trabajadores de confianza se regulan por el contrato colectivo. El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo señala que los trabajadores de*

¹⁴ Novena Época. Instancia: SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: II, Septiembre de 1995. Tesis: I.6o.T.19 L. Página: 619.

confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrá ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integran, de conformidad con las disposiciones del aludido ordenamiento, pero tal hecho no impide de ninguna manera al trabajador de confianza gozar de los beneficios que pudiere otorgarle el contrato colectivo de trabajo que rija a los trabajadores sindicalizados, habida cuenta de que el dispositivo 396 del mismo cuerpo legal, con claridad meridiana, señala que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la misma empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el numeral 184 del propio ordenamiento; y el artículo 184 referido dispone que "las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento, se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario, consignada en el mismo contrato colectivo".¹⁵

Más adelante volveremos sobre el tema, por ahora basta mencionar que este tipo de trabajador está regulado en el Título sexto, capítulo II denominado "Trabajos Especiales" por los artículos 182 al 186.

El trabajador de planta tiene como característica principal la estabilidad en el empleo y su actividad desempeñada debe ser permanente y necesaria para la empresa o establecimiento. Como lo establece la siguiente tesis aislada:

"Trabajadores de planta. Para la existencia de un trabajo de planta se requiere, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya

¹⁵ Octava Época. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CUARTO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: III, Segunda Parte-2, Enero a Junio de 1989. Página: 845.

repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurren circunstancias especiales o, lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, por ejemplo, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial y, concluido ese trabajo queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverá o no, a ser utilizados sus servicios. De la tesis anteriormente transcrita, se desprende que por trabajo de planta debe entenderse toda función necesaria y permanente en la empresa, y que faltando uno de esos elementos, necesidad y permanencia, el trabajo será eventual.¹⁶

1.2.3 Trabajador altruista.

Para poder establecer un concepto de trabajador altruista, debe especificarse qué se entiende por trabajador y qué por altruismo. Páginas atrás definimos al trabajador, por lo que entraremos directamente al estudio del altruismo.

El diccionario de Derecho usual define al altruismo como la *"actitud estrictamente humana. Afecto genérico por los demás, que lleva desde los actos de cortesía y complacencia hasta la abnegación, la renunciación y el sacrificio. No ha de proceder de obligación alguna, sino de acto espontáneo y noble e incluso sublime, de ajeno favorecimiento. Se opone al egoísmo y por tanto al integres, al comercio, a la guerra; pero es concepto jurídico en la liberalidad; en renunciaciones de derechos; en las remisiones y perdones; en los servicios de buena*

¹⁶ Quinta Época. Instancia: CUARTA SALA. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo CUVI. Tesis Aislada. Página: 62.

voluntad; en la aceptación de encargos gratuitos como el mandato y el albaceazgo".¹⁷

A Comte se le atribuye la creación del vocablo y su matriz sociológica, a partir de la palabra italiana altrui ('de o para otros'); el altruismo significaba la disciplina y anulación del deseo centrado en uno mismo y una vida dedicada al bien de los demás, más concretamente, el amor desinteresado y la dedicación a la sociedad. En resumen suponía el amor abnegado de la cristiandad católica redirigido hacia la humanidad, concebida como una unidad ideal. El altruismo así concebido implica una oposición consiente no solo del egoísmo (entendido como un desmedido o moderado amor a uno mismos) sino también a la persecución formal o teológica de la caridad y la filosofía social individualista".¹⁸

Altruismo, es el "deseo del bienestar ajeno. La palabra ha ido adquiriendo con el tiempo el rango de vocablo usual. En filosofía, describe una teoría de la conducta que consiste en desear el bien de los demás como último fin de todo acto humano. En cualquier teoría ética, altruismo es la antítesis de egoísmo (el interés de uno mismo)".¹⁹

Es necesario precisar dentro del texto de la Ley Laboral no se hace mención de lo que debe ser un trabajador altruista. Sin embargo, puedo plantear al trabajador altruista como: aquella persona física, que realiza una actividad intelectual o material a favor de otro, ya sea concebida ésta como persona física o moral sin esperar una retribución económica por la prestación de su actividad, sin surgir entre ellas una relación laboral.

La definición ofrecida anteriormente, atiende al trabajo en su aspecto más genérico, considerando la prestación de una actividad intelectual o material a otra

¹⁷ CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Tomo I. 28ª ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires, 1981. p. 264

¹⁸ Ídem .

¹⁹ "Altruismo". *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation.

persona obteniendo un beneficio personal al ayudar a otra persona desinteresadamente.

1.2.4 Trabajador voluntario.

Definir lo que se entiende por voluntad es complicado, porque puede hacerse dependiendo de la materia de estudio, razón por la cual a continuación se darán conceptos filosóficos y de derecho, para posteriormente definir lo que se entiende a nivel internacional por voluntario y trabajador voluntario, porque en México muy poco se ha escrito o expresado sobre este tema.

"Hasta el siglo XX, la mayoría de los filósofos concebían la voluntad como una facultad distinta con la que toda persona nacía. Discrepaban, sin embargo, sobre el papel de esta facultad en la composición de la personalidad. Para una escuela de filósofos, notablemente representados por el filósofo alemán Arthur Schopenhauer, una voluntad universal es la realidad esencial y la voluntad de los individuos forma parte de ella. En su visión, la voluntad domina todos los demás aspectos de la personalidad del individuo: conocimiento, sentimientos y dirección en la vida. Una forma contemporánea de la teoría de Schopenhauer se halla implícita en algunas clases de existencialismo, como el enfoque existencialista expuesto por el filósofo francés Jean-Paul Sartre, quien considera la personalidad como el producto de opciones, y los actos como demostraciones de la voluntad encaminadas a conferir sentido al universo."²⁰

Otros filósofos han estimado la voluntad como similar o secundaria a otros aspectos de la personalidad. Platón creía que la psique se dividía en tres partes: razón, voluntad y deseo. Para filósofos racionalistas, como Aristóteles, Santo

²⁰ Ídem.

Tomás de Aquino y René Descartes, la voluntad es el agente del alma racional que gobierna los apetitos puramente animales y las pasiones".²¹

Nuestra Constitución Política artículo quinto párrafo tercero establece:

"nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento..."

Hace referencia al consentimiento, compuesto por la manifestación de dos o más voluntades.

En todo trabajo debe manifestarse la voluntad de realizarlo, de lo contrario se estaría coartando una parte importante de ésta y la persona únicamente se estaría adhiriendo a las condiciones previamente establecidas por el patrón.

La definición concedida por el derecho del vocablo "voluntad", la encontramos en la rama civil, en el tema de los elementos de existencia del acto jurídico, definiendo a la voluntad como el elemento psicológico, subjetivo e indispensable para producir consecuencias de derecho que son crear, transmitir, modificar, extinguir derechos y obligaciones. A la manifestación unilateral se le denomina voluntad y a la de dos o más personas, como ya se hizo referencia, se denomina consentimiento.

Sin embargo a nivel internacional se manifiestan diferentes expresiones de que debe entenderse como un voluntario (trabajador).

²¹ Ídem.

La mayoría de las ONG's expresan una definición amplia, con los siguientes elementos: se trata del individuo que ofrece su colaboración, sin ánimo de lucro, para el bienestar del vecino, la comunidad o la sociedad en general.

El sociólogo Luciano Tabaza conceptualiza al voluntario como aquel que además de sus propios deberes profesionales y de estatus, de modo continuo, desinteresado y responsable dedica parte de su tiempo a actividades no a favor de sí mismo de los asociados, sino a favor de los demás o de intereses sociales colectivos, según un proyecto el cual no se agota en la intervención misma, sino que tiende a erradicar o modificar las causas de la necesidad o marginación social.

El voluntario de manera reflexiva, solidaria y desinteresada desarrolla una actividad en beneficio de la comunidad dentro del marco de una organización.

La Ley del Voluntariado 6/1996 de España define al trabajador voluntario en su artículo 5º como *"aquella persona física que se compromete libremente a realizar las actividades contempladas en los artículos 3 y 4.*

Artículo 3 de la Ley del Voluntariado: se entiende como voluntariado el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, mercantil o cualquiera otra retribuida y reúna los siguientes requisitos:

a) Que tenga carácter altruista y solidario.

b) Que su realización sea libre, sin que tenga su causa en una obligación personal o deber jurídico.

c) Que se lleve a cabo sin contraprestación económica, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione.

d) Que se desarrolle a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos.²²

La Carta Europea para los Voluntarios define de diferentes formas al trabajador voluntario pero su trabajo debe incluir los siguientes elementos:

a. "Las actividades se ocupan de los intereses de otras personas o de la sociedad.

b. Carece de interés económico personal.

c. Se desarrolla en un marco más o menos organizado.

d. Es una elección libre y defender, por métodos pacíficos, los intereses de personas y grupos que se encuentran en situaciones desfavorables.

e. Ser una oportunidad para la contribución personal, y una participación en la vida de la comunidad.

f. El trabajo voluntario puede ser autónomo o complementario a los servicios profesionales, para renovarlos, ampliarlos o apoyarlos".²³

Se pensaría que entre una persona altruista y un voluntario no existe diferencia; sin embargo, el voluntario abarca el altruismo como una de sus características, además, de tener una aceptación en su denominación a nivel internacional, y contar con una organización en la forma de brindar su apoyo.

²² Ley del Voluntariado (6/1996), España, www.igsap.map.es/cia/dispo/16-96.htm.

²³ Carta Europea para los Voluntarios. Una Declaración Básica, www.a.rn11.com/yh/pu/yhgeousou2.htm

Esta ayuda solamente se brinda a ciertos sectores de la sociedad más necesitados, por sus condiciones de vulnerabilidad.

1.3 PATRÓN

La Real Academia Española define la palabra patrón *“proveniente del latín patronus que se traduce como defensor o protector”*.²⁴

El artículo 10 de la Ley Federal del Trabajo especifica que patrón:

“Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores...”

Por lo tanto, el patrón es uno de los sujetos, que junto con el trabajador crean la relación de trabajo.

El jurista Néstor de Buen Lozano hace una clasificación del patrón, atendiendo a diferentes criterios:

A. *“Por su naturaleza jurídica:*

- 1.- *Personas individuales;*
- 2.- *Personas jurídicas;*
- 3.- *Patrimonios afectos a un fin (con o sin titular determinado).*

B. *Por el tipo de actividad que desarrollan:*

- 1.- *Industriales;*
- 2.- *Comerciales;*
- 3.- *Agrícolas;*
- 4.- *Mineras;*
- 5.- *De servicios.*

²⁴ Real Academia Española. Ob Cit. p. 1703.

C. Por su extensión:

- 1.- *Empresa;*
- 2.- *Establecimiento.*

D. Por el distinto tratamiento jurisdiccional que reciben:

- 1.- *De jurisdicción local;*
- 2.- *De jurisdicción federal.*

E. Por su ubicación

- 1.- *Dentro de las poblaciones;*
- 2.- *Fuera de las poblaciones.*

F. Por la finalidad que persiguen

- 1.- *Con fines de lucro;*
- 2.- *Sin fines de lucro*²⁵.

1.3.1 Patrón persona física.

Una persona física es aquel ente susceptible de tener derechos y obligaciones para producir consecuencias de derecho.

Las personas físicas tienen atributos de la personalidad, como cualidades implícitas de su propia naturaleza. Estos atributos son:

- I. El nombre, sirve para individualizarla, está integrado por dos partes; el nombre de pila o propio y el nombre patronímico compuesto del apellido materno y paterno.

²⁵ DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. 13ª ed. Ed. Porrúa. México. 2000. pp. 503-504.

II. El domicilio, ubica a la persona en un lugar determinado y fija la competencia del juez en caso de presentarse alguna demanda en su contra.

III. El estado civil, es una situación proveniente del parentesco, ejemplo, hijo, madre, esposa o pariente por consanguinidad o afinidad.

IV. El patrimonio, es el conjunto de bienes, derechos, obligaciones o cargas apreciables en dinero o susceptibles de valoración económica constituyendo una universalidad jurídica.

V. La nacionalidad, es el vínculo de relaciones jurídicas, facultades, derechos y obligaciones que el individuo tiene con el estado mexicano. Este atributo tiene una cualidad jurídica-política.

VI. La capacidad, es la aptitud de ser titular de derechos y obligaciones y para poder comparecer a juicio por derecho propio; se divide en: capacidad de goce, que es el mínimo de capacidad adquirida desde el nacimiento; y la capacidad de ejercicio –que es total–, se adquiere con la mayoría de edad y sirve para comparecer a juicio por derecho propio.

Para que un patrón sea considerado como persona física debe cumplir con estos requisitos, para posteriormente ofrecer un trabajo en el cual se creará una relación jurídica y por dicha prestación pagará un salario, el cual debe satisfacer las necesidades de su o sus trabajadores.

1.3.2 Patrón persona moral.

Las personas morales también tienen atributos similares a los de las personas físicas, como son: el nombre o razón social, domicilio, patrimonio y nacionalidad, carecen de estado civil y de capacidad.

El Código Civil para el Distrito Federal en su artículo 25 hace un listado de las personas morales.

“Son personas morales:

- I. La Nación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios;
- II. Las demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley;
- III. Las sociedades civiles o mercantiles;
- IV. Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las demás a que se refiere la fracción XVI del artículo 123 de la constitución federal;
- V. Las sociedades cooperativas y mutualistas;
- VI. Las asociaciones distintas de las enumeradas que se propongan fines políticos, científicos, artísticos, de recreo o cualquiera otro fin lícito, siempre que no fueren desconocidas por la ley.
- VII. Las personas morales extranjeras de naturaleza privada.”

El patrón como persona moral siempre se vincula a la empresa, definida en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 16 a continuación enunciado.

“Es la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.” Y al establecimiento reconocido en el mismo artículo como **“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.”**

El Dr. Fabián Mondragón señala como elementos de la empresa los siguientes:

- *“Empresario: persona física o moral que aporta patrimonio en búsqueda de un fin (lucro).*
- *Patrimonio: es todo aquello que es parte de la empresa.*

➤ *Trabajadores: considerados como la parte más importante de la empresa ya que sin ellos no se obtendría el fin de su creación*.²⁶

1.4 RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece, que se entiende por tal relación:

“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...”

Lo particular de la relación de trabajo es el elemento “subordinación”, explicada ésta, en la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la cual se establece:

*“Relación laboral. La subordinación es el elemento distintivo de la. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.”*²⁷

Las relaciones de trabajo pueden terminar, suspenderse o rescindirse. La terminación produce la extinción de la relación por voluntad de las partes o por una causa ajena a dicha voluntad, se encuentra regulada de los artículos 53 al 55 de la Ley Federal del Trabajo.

²⁶ Apuntes del curso de Derecho Empresarial. Impartidos en el décimo semestre de la Facultad de Derecho UNAM. En el año 2002.

²⁷ Novena Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: I. Mayo de 1995. Tesis: IV.2o. J/1. Página: 289.

En la suspensión de la relación de trabajo, ésta no se disuelve; sin embargo, el trabajador no tiene el deber de trabajar y el patrón no tiene la obligación de pagar un salario, es temporal y el trabajador sigue manteniendo todos sus derechos laborales. La suspensión se encuentra regulada por los artículos 42 al 45 de la Ley Laboral.

La rescisión disuelve el vínculo de trabajo por el incumplimiento grave de uno de los sujetos de la relación laboral, debe darse por medio de un escrito denominado aviso de rescisión para que sea justificada; si es injustificada el trabajador tendrá derecho a una indemnización, (la cuál se sujetará a lo reglamentado por el artículo 50 de la Ley Federal del Trabajo). O la reinstalación según sea el caso. Su regulación jurídica es de los artículos 46 al 52, de la Ley del Trabajo.

1.4.1 Contrato individual de trabajo.

El Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo define “**Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario...**”

Un contrato individual del trabajo debe reunir determinados elementos, previamente enunciados en el artículo 25 la Ley Federal del Trabajo.

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

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

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado,

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

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo,

V. La duración de la jornada,

VI. La forma y el monto del salario

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

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.”

1.5 CONDICIONES DE TRABAJO

Desde mi particular punto de vista, las condiciones de trabajo abarcan los derechos mínimos de un trabajador, los cuales pueden ser mayores sin afectar los intereses del patrón.

1.5.1 Definición doctrinal.

El jurista Mario de la Cueva realizó un estudio más amplio sobre las condiciones de trabajo, por tal razón al dar una definición doctrinal de ellas nos basaremos en sus consideraciones que son las más importantes, al haber sido adoptadas por la mayoría de los demás laboristas.

“Entendemos por condiciones de trabajo las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.”²⁸

La clasificación de las condiciones de trabajo atiende a las funciones y finalidades de las normas que contienen:

1ª Categoría: condiciones de trabajo de naturaleza individual, se forman con las normas sobre las condiciones que deben aplicarse a cada trabajador, muchas de las cuales se dirigen a la preservación de la salud y la vida, pero tienen como

²⁸ DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. 16 ed. Ed. Porrúa. México. 1999. p. 266.

finalidad suprema el aseguramiento de un ingreso que permita un nivel económico decoroso.

2ª Categoría: condiciones de trabajo de naturaleza colectiva, tienen como objetivo la adopción de medidas preventivas de la salud y la vida de los hombres de un cierto grupo.

3ª Categoría: condiciones de trabajo de naturaleza colectiva sociales, son aquellas que se disfrutan de manera general”²⁹

1.5.2 Definición jurisprudencial-legal.

La Suprema Corte de Justicia no ha emitido una definición de las condiciones de trabajo, ni señalado cuales son sus características o elementos para tener un conocimiento más profundo sobre el tema, únicamente se limita a establecer cuando pueden variarse las condiciones de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, como lo establecen las siguientes tesis aisladas y jurisprudencia.

1. *“Condiciones de trabajo, cambio de las. Las condiciones en que un trabajador presta sus servicios al patrón se estipulan en el contrato de trabajo que al efecto se celebre en términos del artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo, y por lo tanto debe estarse a lo expresamente pactado en él. En consecuencia, si el patrón cambia de categoría al trabajador, se establece la presunción de que desempeña sus funciones inherentes a la nueva categoría y, en esas circunstancias, debe considerarse que opera el cambio de las condiciones de trabajo, salvo prueba en contrario.”³⁰*

²⁹ Ídem

³⁰ Octava Época. Instancia: TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IV, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1989. Página: 165.

2. *“Condiciones de trabajo. Cuando se trata de la misma fuente, no se varían las. Las unidades técnicas que funcionan como sucursales son partes integrantes de la empresa, pues contribuyen a la realización de sus fines; luego, si por incosteabilidad u otras causas, alguna sucursal deja de funcionar y por ello se propone al empleado la continuación del vínculo laboral pero en otra o en el establecimiento principal, ubicados en la misma ciudad, aunque en otro domicilio, y para realizar idéntica actividad a la que venía desempeñando, no puede sostenerse que por ese motivo se varíen las condiciones de trabajo, dado que se trata de la propia fuente laboral y el lugar en el cual se pactaron aquéllas, es el mismo; en tal virtud la oferta realizada en esos términos, es de buena fe y apta para revertir la carga de la prueba al trabajador en relación con el despido alegado.”³¹*

3. *“Condiciones de trabajo, variación de las, por el patrón, sin consentimiento del trabajador. Es causa de rescisión del contrato de trabajo. El contrato laboral es un contrato sinalagmático o bilateral, y el patrón no puede en forma unilateral cambiar el trabajo contratado; por eso el artículo 134, fracción IV, de la ley laboral, establece que el trabajador está obligado a ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenidos; por tanto, el trabajador puede legalmente rescindir el contrato de trabajo con apoyo en lo dispuesto por la fracción IX del artículo 51 de la ley laboral, pues se trata de causas graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajador se refiere, si le es cambiado el trabajo contratado sin su consentimiento, pues debe tomarse en consideración que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad según lo manda el artículo 31 de la ley citada.”³²*

³¹ Octava Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIII, Abril de 1994. Página: 345.

³² Novena Época. Instancia: TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: VIII, Noviembre de 1998. Tesis: III.T. J/26. Página: 425.

4. *“Condiciones de trabajo. Obligación del patrón de establecerlas por escrito, en caso de ascenso del trabajador. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 123, apartado A, constitucional, con relación a los numerales 24 y 25 de la Ley Federal del Trabajo, los patrones se encuentran obligados a establecer por escrito las condiciones generales de trabajo. Lo anterior constriñe a la patronal a que, en caso de ascenso de un trabajador, se pacten nuevas condiciones de trabajo, entre otras, el lugar para efectuarlas, el salario, el horario, etcétera; sin que sea óbice para lo anterior que el trabajador, previo a ese cumplimiento, haya desempeñado las funciones encomendadas por cuestiones de necesidad personal, porque de ninguna forma convalida el proceder de la patronal a omitir el cumplimiento a las formalidades legales y contractuales requeridas para modificar las condiciones de trabajo; en esa medida, es evidente que no prescribe el derecho del trabajador para ejercitar la acciones correspondientes, en beneficio de la parte patronal.”*³³

El título III, capítulo I, artículos 56 y 57 de la Ley Federal del Trabajo regulan jurídicamente las condiciones de trabajo.

La ley refiere en su artículo 24, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

El Artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo refiere:

“Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para los trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

³³ Novena Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XII, Julio de 2000. Tesis: X.1o.50 L. Página: 755.

Artículo 57. “El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran situaciones económicas que la justifiquen.”

CAPITULO SEGUNDO

MARCO HISTÓRICO

2. ANTECEDENTES DE LA IGLESIA CATÓLICA EN MÉXICO

La Iglesia Católica tiene una amplia historia en nuestro país, misma que se ha desarrollado de diversas formas y en una multiplicidad de fases desde el descubrimiento de las Tierras en la Nueva España hasta nuestros días; sin embargo, se consideran como las épocas más críticas de la Iglesia Católica en México la Colonial, la de Reforma y la de los Cristeros, por lo que a continuación realizaremos el estudio correspondiente a estos tres períodos de la historia; para posteriormente, analizar la época actual.

2.1 MÉXICO COLONIAL

Durante la Colonia el "clero regular" perteneciente a la Iglesia Católica se integraba por ordenes religiosas, cada una con un representante en el Vaticano, dichas ordenes eran las encargadas de la evangelización de los nativos de las tierras descubiertas por Hernán Cortes. Siendo las más importantes:

a. La franciscana, era numéricamente la más importante: los primeros franciscanos que llegaron a estas tierras fueron Pedro Melgarejo y Diego Altamirano, posteriormente el 13 de agosto de 1523 llegaron otros tres; dos de estos murieron pronto pero el tercero dejó profundas huellas comenzando con él la labor franciscana: Pedro de Gante.

Estos frailes tuvieron mucho mérito por la educación de los indios.

b. La de los dominicos, llegaron a las tierras de la Nueva España el 2 de agosto de 1526 los doce primeros dominicos; se dedicaron a la política,

a la Inquisición y a la cultura de alto nivel. Bartolomé de las Casas fue uno de sus miembros más destacados, sus principales regiones se encontraban en el sur y sureste del territorio.

c. La de los agustinos, llegó el 22 de mayo de 1533, su representante más importante fue Alonso de Veracruz, hicieron destacados edificios con fachadas.

d. La de los jesuitas, tocó tierras de la Nueva España el 28 de septiembre de 1572 realizando labores de educación media y superior. Fue fundada por Ignacio de Loyola en 1534 y aprobada por Pablo III en 1540. Sus planes de estudio influyeron en los sistemas y métodos de la educación superior en todo Occidente, fueron importantes para la evangelización, la economía por su buena administración de haciendas y la investigación científica. Sin embargo, por su gran devoción al Papa, su inteligencia y disciplina fueron vistos con temor dentro y fuera de la Iglesia. Carlos III nunca los aceptó porque los consideraba un peligroso estado dentro de otro estado, expulsó a los jesuitas en 1767 de la Nueva España por medio del virrey Marqués de Croix, no contento con esto presionaba al Papa para que suprimiera la orden totalmente, consiguiéndolo con el Papa Clemente XIV en 1773 mediante el breve Dominus ac Redemptor del 21 de agosto de 1773.

e. La de mercedarios, no tuvo mucha importancia en la Nueva España a pesar de que Bartolomé de Olmedo el capellán de Hernán Cortes pertenecía a esta orden, se dedicaron a tareas de enseñanza superior.

f. Otras ordenes: los carmelitas, admitidos en 1585 su vida comunal fue combinada con periodos de aislamiento y pequeñas huertas individuales esto no fue muy útil para la evangelización de la Nueva

España. Los betlemitas, dedicados a la administración de hospitales, fue fundada por Pedro de Betancourt.³⁴

Posteriormente a que el “clero regular” realizara su misión debía ceder el territorio conquistado al “clero secular” para fundar una parroquia definitiva y se continuara la labor evangelizadora. Esto ocasiono problemas entre ambos sectores, porque en la totalidad de los casos el “secular” no conocía la forma de vida de las personas con las cuales debía convivir, cosa contraria pasaba con los frailes adaptados a las costumbres del lugar, realizando la tarea de conversión de los nativos a la religión católica.

El clero secular se integraba por los curas que tenían a su cargo una Iglesia.

El Patronato Real de las Indias tiene sus antecedentes en las Letras Alejandrinas. Este Patronato fue una de las instituciones que sirvió de control a los Reyes Católicos en la Nueva España de la influencia del Vaticano en las Iglesias y ordenes religiosas instauradas en estas tierras.

La Iglesia Católica por tal motivo perdió gran poder en facultades que muchas veces sólo le competía realizarlas, teniendo ese poder el Patronato, como eran:

1. *“El derecho de presentar candidatos para todos los beneficios eclesiásticos.*
2. *El control sobre todas las comunicaciones del Vaticano.*
3. *La decisión de establecer nuevas diócesis, de subdividir diócesis y de cambiar sus delimitaciones.*

³⁴ Cfr. FLORIS MARGADANT, Guillermo. La Iglesia ante el derecho mexicano. Ed. Miguel Ángel Porrúa. México. 1991. pp. 143-148.

4. La facultad de autorizar o impedir los Concilios en las Indias y en caso de autorizarlos, participar en ellos mediante sus representantes en un lugar prominente.

5. El derecho de supervisar la vida monástica a través de los obispos

6. El derecho de vigilar y en su caso impedir el movimiento migratorio de los clérigos, incluyendo sus viajes oficiales.

7. El derecho de suprimir órdenes monásticas dentro del reino y de expulsar a sus miembros.

8. El control sobre nuevas construcciones eclesiásticas.

9. La prohibición de recursos procesales, canónicos, ante tribunales de la iglesia fuera del reino hispano.

10. El cobro de importantes impuestos eclesiásticos.

11. La tendencia de usar, a fines del siglo XVIII el colosal patrimonio eclesiástico para apoyar el crédito estatal.

12. La restricción del fuero eclesiástico, del asilo en sagrado y de la jurisdicción de tribunales eclesiásticos en asuntos extraeclesiásticos.

Con la Independencia de México, el Real Patronato de las Indias pierde toda la fuerza que tuvo durante la época colonial, por lo que la Iglesia recuperó todas las facultades que había perdido y principalmente la de nombrar a obispos en México. Dando lugar a que el Vaticano reconociera la independencia y un estado libre en 1836.³⁵

Otra institución constituida durante la Época Colonial con gran influencia de la Iglesia Católica, fue la Inquisición mexicana.

“Por la difusión del protestantismo y por su penetración en Italia, en 1542 el Papa Pablo III hizo caso a reformadores como el cardenal Juan Pedro Carafa y estableció en Roma la Congregación de la Inquisición, conocida también como la

³⁵ DELGADO ARROYO, David Alejandro. Hacia la modernización de las relaciones iglesia-Estado. Ed. Porrúa. México. 1997. p. 23.

Inquisición Romana y el Santo Oficio. Seis cardenales, incluido Carafa, constituyeron la comisión original, cuyos poderes se ampliaron a toda la Iglesia. En realidad, el Santo Oficio era una institución nueva vinculada a la Inquisición medieval sólo por vagos precedentes. Más libre del control episcopal que su predecesora, concibió también su función de forma diferente. Mientras la Inquisición medieval se había centrado en las herejías que ocasionaban desórdenes públicos, el Santo Oficio se preocupó de la ortodoxia de índole más académica y, sobre todo, la que aparecía en los escritos de teólogos y eclesiásticos destacados.³⁶

La Inquisición en México tuvo como principal función evitar la propagación de una religión ajena a la de los Reyes Católicos de España; es decir, la religión católica, apostólica y romana.

“La Inquisición en México se constituyó en 1571 compuesto por dos inquisidores, un fiscal, un secretario, un contador, un alguacil y algunos otros funcionarios. Como primeros inquisidores en las Indias se nombró al primer vicario dominico, Pedro de Córdoba y al primer obispo de Puerto Rico, Alonso Manso.”³⁷

El decreto del 16 de agosto de 1570 emitido por Felipe II, encomendó a los tribunales del Santo Oficio la tarea de impedir toda relación de los pobladores locales con herejes, éste no tenía la facultad de juzgar a los nativos de la Nueva España por estar en un proceso de conversión a la religión católica.

³⁶“Inquisición.” *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation.

³⁷ COLMENARES, Ismael y otros. *De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortes a Maximiliano*. Ed. Quinto Sol. México. 1992. pp. 220-222.

En el siglo XVIII la Inquisición entró en decadencia por las ideas de la Ilustración y el pensamiento libre que propugnaba. *“El 22 de febrero de 1813 las Cortes de Cádiz abolieron la Inquisición en México.”*³⁸

2.2 ÉPOCA DE LA REFORMA

Esta época tiene, en relación a la Iglesia Católica, como principal personaje a Benito Juárez. La Iglesia no encontró en él un aliado que protegiera sus intereses, esto dio lugar a favorecer la idea de un emperador Europeo, lo cual por fortuna no resultó, porque Maximiliano de Hamburgo tenía ideas liberales y de libertad religiosa, negándose a revocar las Leyes de Reforma.

La Guerra de Reforma, conocida también como Guerra de los Tres Años, enfrentó, desde 1858 hasta 1861, a los liberales y los conservadores mexicanos en el marco de una verdadera guerra civil.

Las Leyes de Reforma más importantes son:

- Ley-Lerdo, Decreto de gobierno del 25 de junio de 1856, consta de 35 artículos, sobre desamortización de fincas rústicas y urbanas administradas como propietarios las corporaciones civiles o eclesiásticas de la República,.

- Ley de Nacionalización de los Bienes Eclesiásticos de junio de 1859, integrada por 25 artículos, destacando la entrada al dominio de la Nación los bienes del clero que han administrado sin importar la clase de predios, derechos y acciones. Se hace una independencia entre los negocios del estado y los religiosos, existe una supresión a nivel nacional de todas las órdenes religiosas, sus hábitos y la fundación de nuevas. Los

³⁸ SANTIAGO CAMPOS, Gonzalo. “La Libertad religiosa en el México contemporáneo: Una visión de las iglesias en los albores del siglo XXI”. LEX. 3ª Época. Año VI. Abril 2002. Número 82. Pág. 33.

objetos eclesiásticos se destinaran a establecimientos públicos como museos. Las religiosas conservarán individualmente su dote con la cual ingresaron al convento. Se prohibía la enajenación de los bienes del clero a favor de cualquier persona, so pena de la devolución del bien más el pago de una multa.

- Ley de Matrimonio Civil del 23 julio de 1859, compuesta por 31 artículos, hace referencia al matrimonio como un contrato civil celebrado lícita y validamente ante la autoridad civil reuniendo los requisitos señalados la ley, de esta forma se adquirirán derechos y obligaciones legales, es indisoluble pero existe la separación temporal por causa expresamente establecidas en la ley. Los menores de edad (veintiún años) deben obtener permiso de sus padres o tutores, también señala diferentes tipos de prohibiciones para contraer matrimonio y las causas para el divorcio temporal.

- Decreto del gobierno de julio 31 de 1859, formado por 16 artículos, declara paralizada toda intervención del clero en los camposantos. Se prohíbe la participación del clero en todos los lugares donde se de sepultura, incluyendo las bóvedas de iglesias quedando bajo la autoridad civil, también se restringe el enterrar cadáveres en los templos. Los gobernadores de los estados y el jefe del territorio son los únicos facultados para crear nuevos campos mortuorios; las inhumaciones se harán sólo con autorización del juez civil o una autoridad local cuando no exista dicha autoridad y dos testigos. Se incluía un castigo para la exhumación de cadáveres de pena privativa de la libertad.

- Decreto del gobierno del 11 de agosto de 1859, constituido por tres artículos, reconoce que días deben tenerse como festivos y prohíbe la asistencia oficial a las funciones de Iglesia,. Enuncia como festivos los días domingo, el día de año nuevo, el jueves y viernes de la Semana

Mayor, el jueves de Corpus, el 16 de septiembre, primero y dos de noviembre y los días 24 y 25 de diciembre. Y derogó todo tipo de disposición que hiciera concurrir a los funcionarios a la Iglesia.

Estas Leyes se dejaron de aplicar durante la Presidencia de Porfirio Díaz y la Iglesia logró nuevamente ampliar su patrimonio, así como tener un acercamiento con el pueblo mexicano y el presidente. Logrando adquirir fuerza sobre las decisiones y en la mentalidad de los mexicanos, hasta convertirse en un factor real de poder que, con el paso del tiempo e inconforme con la Constitución surgida como resultado de la Revolución Mexicana, dio origen al movimiento más sangriento donde participó en forma activa la Iglesia Católica de México y del mundo.

2.3 LOS CRISTEROS

El clero mexicano emprendió un movimiento en contra del Gobierno de Plutarco Elías Calles y la Constitución de 1917, porque no se reconocía personalidad jurídica a las Iglesias y por el carácter laico conferido a la educación. A este grupo se le unió en su protesta varios países del mundo miembros de la Iglesia Católica.

En Estados Unidos y Europa algunos arzobispos y obispos manifestaron su repulsa a la Constitución Mexicana entre ellos *"Baltimore, James Card y Gibbons. El 9 de diciembre de 1918 el cardenal León Adolfo de Francia, y otros 27 arzobispos y obispos de la Universidad de París. El 19 de marzo de 1919 el arzobispo de Toledo y el obispo de Plasencia, Madrid.*

En América Latina la condenación de la nueva Constitución mexicana se hizo en general, el 17 de mayo de 1917 la formuló el obispo de Panamá, el 29 el obispo de La Plata, Argentina, el 8 de junio el obispo de Nicaragua, al día siguiente el obispo de La Habana, el día 10 el obispo de Managua, el 20 el

*obispo de San Salvador, el 3 de octubre el obispo de Florianópolis, Brasil, el 12 de octubre el obispo de Puno, Perú, el 18 de octubre el arzobispo de Guatemala y el 20 de noviembre el obispo de León, Nicaragua.*³⁹

Este movimiento tuvo una duración de tres años comprendidos desde 1926 a 1929, cuyo lema principal era "Viva Cristo Rey", de ahí se deriva el nombre de la rebelión de los cristeros. Los cristeros elaboraron una Constitución conocida con la denominación "La Constitución de los Cristeros"⁴⁰, en la cual manifiestan su sentir en relación a los acontecimientos vividos y presenciados esos momentos.

El clero formó una Liga Nacional Defensora de la Libertad Religiosa, la cual tuvo en sus inicios el apoyo del Papa Pío XI para fomentar en los católicos el soporte a sus demandas en contra de la Constitución de 1917. De esta Liga se integró un Comité Episcopal, que el 31 de julio acordó la suspensión de los cultos religiosos porque el gobierno del Presidente de la República, Plutarco Elías Calles se negaba a la reforma de los artículos constitucionales que la iglesia Católica consideraba dañaba sus intereses.

La Liga decidió como única forma de resolver estas diferencias el uso de las armas, originando al inicio del levantamiento armado que los cristeros obtuvieran el triunfo por haber tomado por sorpresa al gobierno mexicano, acusando éste oficialmente al Episcopado Mexicano de ser responsable de la rebelión.

El Episcopado negó tal afirmación manifestando que ellos sólo habían agotado todos los medios pacíficos para resolver el problema, lo cual ocasionó descontento entre la Liga y una fragmentación de la alta jerarquía de la Iglesia y los miembros integrantes de la Liga.

³⁹ LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La Constitución de los cristeros. Ed. Porrúa. México. 1963. p. 24

⁴⁰ Véase Anexo I

El 5 de diciembre de 1927, el Vaticano cambio su posición respecto de la rebelión cristera y enfocó sus esfuerzos en reivindicar la reputación del clero mexicano desconociendo a la Liga.

Tratando de darle una salida al problema, el clero mexicano aprovechó la disposición del gobierno del Presidente Portes Gil, de resolver el conflicto, y decidió emitir una declaración manifestando: *"la iglesia y sus ministros están preparados para cooperar con el gobierno en todo esfuerzo justo y moral para el mejoramiento del pueblo mexicano."*⁴¹

Los días 12 y 13 de junio de 1929, se efectuaron las reuniones entre el gobierno y los representantes de la Iglesia Católica para llegar a un arreglo, el 21 de junio del mismo año, se firmó un documento aceptado por el gobierno y la iglesia, conteniendo los siguientes puntos:

1) *"El gobierno registrará sólo aquellos sacerdotes que sean designados por las autoridades eclesiásticas, en correspondencia con el orden establecido por una u otra iglesia.*

2) *Con la prohibición general de la enseñanza religiosa, prevista por la Constitución, a los sacerdotes no se les priva de enseñar su doctrina a niños y adultos en los locales de las iglesias.*

3) *Los sacerdotes, como los demás ciudadanos de la República, pueden dirigirse a las autoridades competentes con peticiones sobre rectificación, anulación o admisión de una u otra ley."*⁴²

Después del acuerdo, el Presidente Portes Gil concedió un "perdón" a los participantes en el movimiento cristero, siempre y cuando dejarán sus armas por propia voluntad de manera pacífica.

⁴¹ LARIN, Nicolás. *La Rebelión de los cristeros* (1926-1929). Ed. Era. México. 1968. pp. 233-234.

⁴² Ídem.

Como consecuencia de lo anterior, la Liga publicó un manifiesto el 12 de julio de 1929, donde reconoció que la razón por la cual se levantaron en armas había terminado.

2.4 CONSTITUCIÓN DE 1917

Al triunfo de la Revolución Mexicana se vislumbró la necesidad de la creación de un Congreso Constituyente integrado por un diputado y un suplente de cada estado, para establecer las bases constitucionales de lo que sería un nuevo Estado, después del movimiento revolucionario.

Este Congreso celebró su sesión inaugural el 1º de diciembre de 1916, pero fue en la 63ª sesión ordinaria, celebrada en el teatro Iturbide el día 26 de enero de 1917, cuando se realizó el dictamen al artículo 129 (actualmente artículo 130), para su aprobación como se transcribe a continuación:

Artículo 129. "Corresponde a los poderes federales ejercer, en materia de culto religioso y disciplina externa, la intervención que designen las leyes. Las demás autoridades obrarán como auxiliares de la federación.

El Congreso no puede dictar leyes estableciendo o prohibiendo cualquiera religión. El matrimonio es un contrato civil. Este y los demás actos del estado civil de las personas son de exclusiva competencia de los funcionarios y autoridades del orden civil, en los términos prevenidos por las leyes, y tendrán la fuerza y validez que las mismas les atribuyan.

La simple promesa de decir verdad y de cumplir las obligaciones que se contraen, sujeta al que la hace, en caso de que faltare a ella, a las penas que con tal motivo establece la ley.

La ley no reconoce personalidad alguna a las agrupaciones religiosas denominadas iglesias. Los ministros de culto serán considerados como personas que ejercen una profesión y estarán estrictamente sujetos a las leyes que sobre la materia dicten. Las legislaturas de los Estados únicamente tendrán facultad de determinar, según las necesidades locales, el número máximo de ministros de los cultos.

Para ejercer en México el ministerio de cualquier culto se necesita ser mexicano por nacimiento. Los ministros de los cultos nunca podrán, en una reunión pública o privada constituida en junta, ni en actos del culto o de propaganda religiosa hacer crítica de las leyes fundamentales del país, de las autoridades en particular o en general del Gobierno; no tendrán voto activo ni pasivo, ni derecho para asociarse con fines políticos.

Para dedicar al culto nuevos locales abiertos al público se necesita permiso de la Secretaría de Gobernación, oyendo previamente al gobierno del estado. Debe haber en todo templo un encargado de él, responsable ante la autoridad del cumplimiento de las leyes sobre disciplina religiosa en dicho templo, y de los objetos pertenecientes al culto.

Debe darse aviso, por ahora por el encargado de cada templo y diez vecinos más, a la autoridad municipal, de quién es la persona que está a cargo del referido templo. Todo cambio se avisará por el ministro que cese, el entrante y diez vecinos. La autoridad municipal, bajo la pena de destrucción y multa hasta de mil pesos por cada caso, cuidará del cumplimiento de esta disposición, bajo la misma pena llevará un libro de registros de los templos y otro de los encargados. De todo permiso para abrir al público un nuevo templo, o de lo relativo a cambio de un encargado, la autoridad municipal dará noticia a la Secretaría de Gobernación por conducto del gobernador del estado. En el interior de los templos podrán recaudarse donativos en objetos muebles.

Por ningún motivo se revalidará, otorgará dispensas o se determinará cualquier otro trámite que tenga por fin dar validez en los cursos oficiales o estudios hechos en los establecimientos destinados a la enseñanza profesional de los ministros de los cultos. La autoridad que infrinja esta disposición será penalmente responsable, y la dispensa o trámite referido será nulo y traerá consigo la nulidad del título profesional para cuya obtención haya sido parte la infracción de este precepto.

Las publicaciones periódicas de carácter confesional, ya sea por su programa, por su título o simplemente por sus tendencias ordinarias, no podrán comentar asuntos políticos nacionales ni informar sobre actos de las autoridades del país o de particulares que se relacionen directamente con el funcionamiento de las instituciones públicas.

Queda estrictamente prohibida la formación de toda clase de agrupaciones políticas, cuyo título tengan alguna palabra o indicación cualquiera que la relacione con alguna confesión religiosa. No podrán celebrarse en los templos reuniones de carácter político.

No podrán heredar, por sí ni por interpósita persona, ni recibir por ningún título, un ministro de cualquier culto, un inmueble ocupado por cualquiera asociación de propaganda religiosa o de fines religiosos o de

beneficencia. Los ministros de los cultos tienen incapacidad legal para ser herederos, por testamento de ministros del mismo culto o de un particular con quien no tengan parentesco dentro del cuarto grado.

En cuanto a los bienes muebles o inmuebles del Clero o de asociaciones religiosas, se regirán, para adquisición por particulares, conforme el artículo 27 de esta Constitución.”⁴³

Por otro lado, los artículos vigentes de la Constitución de 1917 encargados de regular al trabajo son los artículos 5º y 123 constitucional, y el encargado de la regulación de la Iglesia en México es el 130 de nuestra constitución, en relación al 3º, respecto a la educación laica impartida por el Estado Mexicano; estos preceptos han sufrido reformas a lo largo de este tiempo por lo que considero pertinente enunciar las más importantes.

El artículo quinto ha tenido las siguientes modificaciones: el 17 de noviembre de 1942 se anexaron los servicios públicos obligatorios, las funciones electorales y censales obligatorias y gratuitas, el servicio social obligatorio y retribuido y con excepciones que se señalen; el 31 de diciembre de 1974 se establece la libertad de trabajo; el 6 de abril de 1990 se agregan los servicios públicos obligatorios.

Las reformas al artículo 123 constitucional se mencionaran en el capítulo relacionado al marco jurídico.

Las reformas al artículo 130 fueron: el 27 de diciembre de 1918 derogación y reforma de los párrafos 7º, 8º y 16; el 28 de enero de 1992 se reconoció por primera vez en el texto constitucional, la personalidad jurídica de las iglesias y agrupaciones religiosas.

⁴³ Congreso Constituyente. Diario de los debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Tomo II. Ediciones de la Comisión Nacional para la Celebración del Sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional y del Cincuentenario de la Revolución Mexicana., México. 1960. pp. 971-975.

2.4.1 Reforma del 27 de diciembre de 1918 al artículo 130 constitucional.

Esta iniciativa pretendía la derogación de los párrafos 7º, 8º y la reforma del 16º del artículo 130 constitucional.

El párrafo 7º indicaba como las legislaturas de los Estados, únicamente tendrían facultad de determinar, según las necesidades locales, el número máximo de ministros de los cultos. Y el 8º señalaba que para ejercer en México el ministerio de cualquier culto, se necesitaba ser mexicano por nacimiento.

La reforma al párrafo 16º es la siguiente: los bienes inmuebles del clero o de asociaciones religiosas, se registrarán para su adquisición, por particulares, conforme al artículo 27 de esta Constitución.⁴⁴

2.4.2 Reforma del 28 de enero de 1992 al artículo 130 constitucional.

Esta reforma fue propuesta en el año de 1992 siendo Presidente de la República el C. Carlos Salinas de Gortari, mandando la iniciativa al Congreso de la Unión especificando lo siguiente:

Artículo 130.- “El principio básico de la separación del Estado y las iglesias orienta las normas contenidas en el presente artículo. Las iglesias y demás agrupaciones religiosas se sujetarán a la ley.

Corresponde exclusivamente al Congreso de la Unión legislar en materia de culto público y de iglesias y agrupaciones religiosas. La ley reglamentaria respectiva, que será de orden público, desarrollará y concretará las disposiciones siguientes:

- a) Las iglesias y las agrupaciones religiosas tendrán personalidad jurídica como asociaciones religiosas una vez que obtengan su correspondiente registro. La ley regulará dichas asociaciones y determinará las condiciones y requisitos para el registro constitutivo de las mismas.**

⁴⁴ Diario Oficial de la Federación. 27 de diciembre de 1918. Tomo X. Número 99. Págs. 24-27.

b) Las autoridades no intervendrán en la vida interna de las asociaciones religiosas;

c) Los mexicanos podrán ejercer el ministerio de cualquier culto. Los mexicanos así como los extranjeros deberán, para ello, satisfacer los requisitos que señale la ley;

d) En los términos de la ley reglamentaria, los ministros de culto no podrán desempeñar cargos públicos. Como ciudadanos tendrán derecho a votar, pero no a ser votados. Quienes hubieren dejado de ser ministros de cultos con la anticipación y en la forma que establezca la ley, podrán ser votados.

e) Los ministros no podrán asociarse con fines políticos ni realizar proselitismo a favor o en contra de candidato, partido o asociación política alguna. Tampoco podrán en reunión pública, en actos de culto o de propaganda religiosa, ni publicaciones de carácter religioso, oponerse a las leyes del país o a sus instituciones, ni agraviar de cualquier forma, los símbolos patrios.

Queda estrictamente prohibida la formación de toda clase de agrupaciones políticas cuyo título tenga alguna palabra o indicación cualquiera que la relacione con alguna confesión religiosa. No podrán celebrarse en los templos reuniones de carácter político.

La simple promesa de decir verdad y de cumplir las obligaciones que se contraen, sujetara al que la hace en caso de que faltare a ella, a las penas que con tal motivo establece la ley.

Los ministros de culto, sus ascendientes, descendientes, hermanos, cónyuges, así como las asociaciones religiosas a que ellos pertenezcan, serán incapaces para heredar por testamento, de las personas a quienes los propios ministros hayan dirigido o auxiliado espiritualmente y no tengan parentesco dentro del cuarto grado.

Los actos del estado civil de las personas son de la exclusiva competencia de las autoridades administrativas en los términos que establezcan las leyes, y tendrán la fuerza y validez que las mismas le atribuyan.

Las autoridades federales, de los estados y de los municipios tendrán en esta materia las facultades y responsabilidades que determine la ley.⁴⁵

Esta reforma, una vez aprobada, dio como resultado el artículo 130 constitucional vigente hasta nuestros días.

⁴⁵ Diario Oficial de la Federación del 28 de enero de 1992.

2.5 AGRUPACIONES RELIGIOSAS

Están integradas por una reunión de más de dos personas, para realizar todo tipo de actos que tengan por objeto manifestar sus creencias religiosas, siempre y cuando no se asocien con un fin ilícito; este tipo de reuniones tienen su base constitucional en el derecho de asociación regulado en el artículo 9º, relacionado con la libertad de creencias, reglamentado en el artículo 24 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Algunas asociaciones religiosas se les han conocido como "sectas", palabra surgida de la raíz latina *secare*, "cortar"; *secedere* "separarse" o *sequi* "seguir a..."

Únicamente trataremos aquellas agrupaciones religiosa con mayor influencia en nuestro país, encontrando a los Testigos de Jehová, Mormones, Judíos, Hare Krisnas, Budistas e Islámicos.

Testigos de Jehová, creen en Cristo, fue fundada en 1872 en Pittsburgh, Pensilvania, por el pastor estadounidense Charles Taze Russell. A los primeros miembros de la secta se les conocía de forma popular con el nombre de "Russellitas" derivado del apellido de su fundador.

Esta agrupación religiosa se basa en el conocimiento y estudio de la Biblia, y la absoluta obediencia a los preceptos bíblicos.

La propagación de su doctrina la realizan algunos adeptos predicando de puerta en puerta llevando la palabra de Dios y obsequiando folletos. Como un signo distintivo utilizan la figura de un pez.

"Los Testigos reconocen lealtad sólo al Reino de Jesucristo. Por lo tanto, se niegan a venerar los símbolos patrios, votar, realizar el servicio militar o expresar lealtad de algún modo a ningún gobierno". ⁴⁶

Mormones, Joseph Smith, fue el fundador original de esta agrupación pero inconformes con algunas de sus ideas, en 1852, ocho años después de su muerte sus seguidores formaron una organización general en Beloit, Wisconsin, bajo el nombre de Iglesia Reorganizada de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días.

Hare Krisna, Fue fundada en 1966, la Sociedad Internacional para la Conciencia de Krisna, por Bhaktivedanta Srila Prabhupada en Estados Unidos, adoran a Krisna considerado como la suprema personalidad de Dios, origen y causa de todo lo existente. Su principal enseñanza se sustenta en el estudio de los textos védicos, siendo el principal el Bhagavad-gita y la práctica del Yoga como purificación de su conciencia y pleno conocimiento para encontrar a Dios. Sus principales seguidores llevan una vida comunitaria, su alimentación es vegetariana, alejados del alcohol y la drogas.

Islámicos, Su principal creencia se basa en la obediencia a las enseñanzas del Libro Sagrado, el Corán. Para ellos no existe otro Dios sólo Alá y su profeta Mahoma. Tienen como principales obligaciones: (1) profesar la fe (*kalima* o *shahada*); (2) realizar las cinco oraciones diarias (*salat*); (3) ayunar durante el mes del Ramadán (*saum*); (4) pagar el impuesto destinado a la limosna (*zakat*); (5) realizar, al menos una vez en la vida, la peregrinación a La Meca (*hach*).

⁴⁶"Testigos de Jehová." *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation.

2.5.1 Asociación religiosa.

Los antecedentes históricos de las Asociaciones Religiosas en México se remontan al año de 1992, cuando se les reconoció personalidad jurídica por primera vez.

Las asociaciones religiosas en México se integran por grupos de personas pertenecientes a una determinada agrupación religiosa, que obtienen un registro constitutivo ante la Secretaría de Gobernación y se rige por las disposiciones contenidas en la Ley Reglamentaria del artículo 130 constitucional, denominada Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público, publicada en el Diario Oficial de la Federación del día 15 de julio de 1992.

Cualquier asociación cuando se reúna con el fin de profesar alguna religión, adquiere su personalidad jurídica si se constituye legalmente en una asociación religiosa y la autoridad correspondiente le confiere su registro constitutivo.

Esta personalidad jurídica es una cualidad reconocida expresamente por la ley que le otorga la facultad de tener derechos y obligaciones, así como realizar los fines para la cual fue creada.

Este tipo de asociaciones tienen como obligación respetar la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las leyes que emanen de ella, las instituciones, y no tener fines de lucro o preponderantemente económicos.

Las asociaciones religiosas podrán tener un patrimonio propio, indispensable para cumplir con sus fines y se constituirán como personas morales para cumplir con los fines para los cuales fueron creadas.

La Secretaría de Gobernación, es la autoridad federal encargada de organizar y actualizar los registros de asociaciones religiosas y de bienes inmuebles que por cualquier título posean o administren.

2.5.2 Iglesia.

La palabra Iglesia proviene del latín *religare* que significa "unirse a"... y del griego "*ekklesia*" traducido como la asamblea o el edificio donde se reúne una asamblea; el término *church*, el escocés *Kira* y el alemán *kirche* provienen del griego *kyriakon* "perteneciente al Señor".

El Concilio Ecueménico Vaticano II define la Iglesia como "*el pueblo unido por la unidad del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo, se alimenta del pan de la palabra de Dios y del cuerpo del Señor para cumplir su misión salvífica a favor de los hombres.*"⁴⁷

Para Edgar Royston Pike la Iglesia es "*el conjunto de todos los cristianos; el hombre designa también una sección particular (por ejemplo la iglesia católica o anglicana), el conjunto de creyentes en una época determinada (por ejemplo la iglesia primitiva) o bien el edificio donde se celebra el culto.*"⁴⁸

König Franz define la palabra Iglesia "*como una congregación que podría designar, por tanto, toda clase de reunión o asambleas, pero de hecho su uso ha quedado limitado a la lengua religiosa y significa especialmente la congregación de los creyentes que ponen su fe en Jesucristo.*"⁴⁹

El Código de Derecho Canónico establece en el Canon 1214, por iglesia se entiende un edificio sagrado destinado al culto divino, al que los fieles tienen derecho a entrar para la celebración, sobre todo pública, del culto divino.

El Canon 1215 establece las bases siguientes para construir una Iglesia como templo:

⁴⁷ Conferencia Episcopal Española. Concilio Ecueménico Vaticano II. Ed. Biblioteca de autores cristianos. Madrid. 1993. p. XXXIII.

⁴⁸ ROYSTON PIKE, Edgar. Diccionario de religiones. Fondo de Cultura Económica. México. 1996. p. 228.

⁴⁹ KÖNIG, Franz. Diccionario de las religiones. Ed. Herder. Barcelona. 1964. pp. 687-689.

1. No puede edificarse una iglesia sin el consentimiento expreso del Obispo diocesano, dado por escrito.

2. El Obispo diocesano no debe dar el consentimiento a no ser que, oído el consejo presbiteral y los rectores de las iglesias vecinas, juzgue que la nueva iglesia puede servir para el bien de las almas y no carecerá de los medios necesarios para edificarla y sostener en ella el culto divino.

3. También los institutos religiosos deben obtener licencia del Obispo diocesano, antes de edificar una iglesia en un lugar fijo y determinado, aun cuando ya tuvieran su consentimiento para establecer una nueva casa en la diócesis o ciudad.

El término Iglesia, sirve para designar a todas aquellas persona reunidas bajo una determinada jerarquía, para escuchar la palabra de Dios, también sirve para designar al lugar inmueble donde concurren a realizar sus ritos religiosos.

Sin embargo, por costumbre, muchas veces cuando uno se refiere a una Iglesia la gente piensa en la Iglesia Católica Apostólica y Romana por toda la influencia que ha tenido en nuestro país.

2.5.3 Iglesia Católica.

En el Imperio Romano la religión católica era considerada una secta, siendo Constantino en el año 313, quien funda la Iglesia católica, apostólica y romana como institución e iglesia con una visión universal.

Se le conoce como Iglesia Católica, Apostólica y Romana, estos términos la distinguen de otras Iglesias y le dan su carácter único.

Católica, porque su principal característica ha sido la universalidad, (catolico=universal), esta palabra proviene del latín *katholikos* que significa "universal"; es decir, llevar su ideología a todos los continentes del planeta Tierra,

Apostólica, por los Doce Apóstoles fueron reunidos por Jesucristo para enseñarles la palabra de Dios, "los doce apóstoles son Simón a quien llamo Pedro, Santiago y su hermano Juan a quienes puso el nombre de Boanerges, es decir hijos del trueno, Andrés, Felipe, Bartolomé, Mateo, Tomás Santiago Tadeo, Simón y Judas Iscariote, él cual fue sustituido por Matías (Mateo 10, 2-4)."⁵⁰

Romana, porque el lugar donde se encuentra el representante de Dios en la Tierra es la Santa Sede; o sea, la Ciudad del Vaticano, donde el Papa es la autoridad suprema, por ser el representante de Pedro (cuyo nombre significa Piedra) considerado actualmente como el apóstol principal, en quien se fundó la Iglesia Católica Apostólica y Romana y ser el representante de Dios en la Tierra.

A lo largo de su historia, la Iglesia Católica ha sido dirigida por los siguientes "Papas".

PAPA	AÑO	PAPA	AÑO
Cristóbal	903-04	Clemente XII	1730-40
Sergio III	904-11	Benedicto XIV	1740-58
Anastasio III	911-13	Clemente XIII	1758-69
Landón	913-14	Clemente XIV	1769-74
Juan X	914-28	Pío VI	1775-99
León VI	928	Pío VII	1800-23
Esteban VII (VIII)	928-31	León XII	1823-29
Juan XI	931-35	Pío VIII	1829-30
León VII	936-39	Gregorio XVI	1831-46

⁵⁰ La Biblia. España. 1993.

Esteban VIII (IX)	939-42	Pío IX	1846-78
Marino II ⁹	942-46	León XIII	1878- 1903
Agapito II	946-55	San Pío X	1903-14
Juan XII	955-64	Benedicto XV	1914-22
León VIII ⁷	963-65	Pío XI	1922-39
Benedicto V ⁷	964-66	Pío XII	1939-58
Juan XIII ⁷	965-72	Juan XXIII ³	1958-63
Benedicto VI	973-74	Pablo VI	1963-78
<i>Bonifacio VII</i>	974; 984- 85	Juan Pablo I	1978
Benedicto VII	974-83	Juan Pablo II	1978-

Los nombres de los antipapas aparecen en cursiva.

Antipapa. Pontífice elegido en oposición a uno elegido de forma canónica.

Beato es el segundo título que se confiere en el proceso de canonización, en el que se declara que a dicha persona puede rendírsele culto.

San Hipólito (217-35) fue antipapa bajo Calixto I, Urbano I y Ponciano. Exiliado a Cerdeña por Ponciano, se reconcilió con dicho papa y murió martirizado.

Existe una brecha de cuatro años entre Marcelino (296-304) y Marcelo I (308-9). Algunos historiadores sostienen que ambos papas fueron en realidad la misma persona. Otros, por su parte, disienten afirmando que Marcelo I dirigió la Iglesia desde 304 a 309.

Antiguamente, el antipapa Félix II (355-65) fue considerado un papa legítimo. Los dos numerales que siguen al nombre de Félix III (II), quien reinó desde 483 a 492, y Félix IV (III), que reinó desde 526 a 530, indican que Félix II fue legítimo (el primer numeral) o no (el segundo numeral). El uso de uno u otro refleja la aceptación o no del antiguo punto de vista. Considerando que Félix V (1440-49), que fue un antipapa, no se llamó a sí mismo Félix IV, es evidente que consideraba ilegítimo a Félix II. La lista de papas no es coherente en esta cuestión. Así, Juan XVI (997-98) fue un antipapa, y con todo el papa siguiente que adoptó ese nombre se llamó a sí mismo Juan XVII (1003). No obstante, también ha ocurrido lo contrario. Juan XXIII (1410-15) fue un antipapa; el moderno Juan XXIII (1958-63) lo ignoró y adoptó el mismo nombre y numeral. El mismo caso se produjo con el antipapa Víctor IV (1138) y el papa Víctor IV (1159-64).

El antipapa Símaco lo fue en dos ocasiones: en 488 y nuevamente en 501-5.

Esteban (II) fue elegido papa legítimo en 752, pero murió antes de su consagración episcopal. Debido a ello, no fue considerado como tal. No obstante, una doctrina más reciente del papado ha revertido esta opinión, y el *Anuario Pontificio* lo incluye como papa desde 1961. Por ello, los dos conjuntos de numerales de los últimos Esteban (entre paréntesis) reflejan esta nueva opinión.

Juan XIX: debido a algunos errores cometidos durante la edad media, algunas listas antiguas le atribuyeron el ordinal XX.

Las fechas del pontificado de Benedicto V (964-66) se superponen con las de su predecesor, León VIII (963-65), y con las de su sucesor, Juan XIII (965-72). No obstante, Benedicto es considerado un papa legítimo.

Benedicto IX (1032-44, 1045, 1047-48) fue elegido legítimamente tres veces y depuesto dos.

Martín IV (1281-85); no existe ni un Martín II ni un Martín III. Marino I (882-84) y Marino II (942-46) fueron incluidos por error como Martín II y Martín III, respectivamente. Por ello, en 1281 el papa electo Martín optó por ser llamado Martín IV.⁵¹

La Biblia, compuesta del Antiguo y Nuevo testamento, es el principal pilar de su ideología; sin embargo, la tradición católica también se encuentra en actas, decretos, oraciones y prácticas religiosas declaradas por el Papa, una parte obligatoria de la fe recibe el nombre de "dogma de fe", también los sumarios forman este conjunto, entendidos como aquellos sumarios autorizados de los fundamentos de la doctrina católica.

Los sacramentos del Nuevo Testamento, instituidos por Cristo Nuestro Señor y encomendados a la Iglesia, son acciones de Cristo y de la Iglesia, signos y medios para expresar y fortalecer la fe, rindiendo culto a Dios y realizar la santificación de los hombres, por tanto contribuyen en gran medida a crear, corroborar y manifestar la comunión eclesial; *"por esta razón, tanto los sagrados ministros como los demás fieles deben comportarse con grandísima veneración y con la debida diligencia al celebrarlos."*

Los siete sacramentos han sido: el bautismo que es la iniciación en la Iglesia y limpia el pecado original; la confirmación convierte al cristiano en testimonio de Cristo ante el mundo por el poder del Espíritu Santo; la penitencia es el perdón de los pecados cometidos que confiere en nombre de Cristo un sacerdote; la eucaristía donde Cristo se hace presente en la misa bajo las especies de pan y vino; la extremaunción administrada por un sacerdote con óleo sagrado a los que se encuentran en peligro de muerte inminente; las ordenes sagradas confieren la facultad del sacerdocio en tres grados: obispo, sacerdote,

⁵¹ "Papas y sus pontificados." *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation.

*díacono y el matrimonio por el cual se liga perpetuamente a un hombre y una mujer para formar una familia cristiana.*⁵²

Unas de las principales ocupaciones de la Iglesia Católica son:

1. *“La Iglesia, a la cual Cristo Nuestro Señor encomendó el depósito de la fe, para que, con la asistencia del Espíritu Santo, custodiase santamente la verdad revelada, profundizase en ella y la anunciase y expusiese fielmente, tiene el deber y el derecho originario, independiente de cualquier poder humano, de predicar el Evangelio a todas las gentes, utilizando incluso sus propios medios de comunicación social.*

2. *Compete siempre y en todo lugar a la Iglesia proclamar los principios morales, incluso los referentes al orden social, así como dar su juicio sobre cualesquiera asuntos humanos, en la medida en que lo exijan los derechos fundamentales de la persona humana o la salvación de las almas.*

3. *La Iglesia cumple la función de santificar de modo peculiar a través de la sagrada liturgia, que con razón se considera como el ejercicio de la función sacerdotal de Jesucristo, en la cual se significa la santificación de los hombres por signos sensibles y se realiza según la manera propia a cada uno de ellos, al par que se ejerce íntegro el culto público a Dios por parte del Cuerpo místico de Jesucristo, es decir, la Cabeza y los miembros.*

4. *Este culto se tributa cuando se ofrece en nombre de la Iglesia por las personas legítimamente designadas y mediante actos aprobados por la autoridad de la Iglesia.*⁵³

⁵² Gran enciclopedia del mundo. 2ed. Ed. Marín. España. 1982. pp. 10-740 al 10-741.

⁵³ Código de Derecho Canónico. Canon 834 y canon 747.

La Iglesia Católica creó su propio derecho a través de la compilación de los Concilios y decretos papales denominándole Derecho Canónico. En 1503, el jurista Jean Chappuis imprimió y publicó en París, el *Corpus Iuris Canonici*.

"Después de la renovación teológica sufrida por el Concilio Vaticano II (1962-1965), fue necesario que la Iglesia católica revisara a fondo el código de 1917. En 1963 fue establecida una comisión especial que, en 1980, presentó el borrador de un código completamente nuevo. Tras revisarlo, Juan Pablo II promulgó el 25 de enero de 1983 el Código de Derecho Canónico, entrando en vigor el 27 de noviembre de ese mismo año."⁵⁴

El Código de Derecho Canónico está integrado por: el LIBRO I de las normas generales del canon 1 al canon 6, Título I de las leyes eclesiológicas del canon 7 al canon 22, Título II de la costumbre del canon 23 al canon 28, Título III de los derechos generales y de las instrucciones del canon 29 al canon 34, Título IV de los actos administrativos singulares constituido por el capítulo I normas comunes del canon 35 al canon 47, capítulo II de los decretos y preceptos singulares del canon 48 al canon 58, capítulo III de los rescriptos del canon 59 al canon 75, capítulo IV de los privilegios, del canon 76 al canon 84, capítulo V de las dispensas del canon 85 al canon 93, Título V de los estatutos y reglamentos del canon 94 al 95, Título VI de las personas físicas y jurídicas compuesto por el capítulo I de la condición canónica de las personas físicas del canon 96 al canon 112, capítulo II de las personas jurídicas del canon 113 al canon 123, Título VII de los actos jurídicos canon 124 al canon 128, título VIII de la potestad de régimen canon 129 al canon 144, Título IX de los oficios eclesiológicos canon 145 integrado por el capítulo I de la provisión de un oficio eclesiológico canon 146 al canon 183, capítulo II de la pérdida del oficio eclesiológicos del canon 184 al canon 196, Título X de la prescripción del canon 197 al canon 199, Título XI del computo del tiempo del canon 200 al canon 203, LIBRO II del pueblo de Dios, parte I de los fieles cristianos del canon 204 al canon 207, Título I de las obligaciones y derechos de todos los fieles canon 208 al canon 223, Título II de las obligaciones y derechos de los fieles laicos canon 224 al canon 231, Título III de los ministros sagrados o clérigos, capítulo I de la formación de los clérigos canon 231 al 264, capítulo II de la adscripción o incardinación de los clérigos canon

⁵⁴ "Derecho Canónico." *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation.

265 al 272, capítulo III de las obligaciones y derechos de los clérigos canon 273 al 289, capítulo IV de la pérdida del estado clerical canon 290 al 293, Título IV de las prelaturas personales canon 294 al 297, Título IV de las asociaciones de fieles, capítulo I normas comunes canon 298 al 311, capítulo II de las asociaciones públicas de fieles canon 312 al 320, capítulo III de las asociaciones privadas de fieles canon 321 al 326, capítulo IV normas especiales de las asociaciones de laicos canon 327 al 329, parte II de la constitución jerárquica de la iglesia sección I de la suprema autoridad de la iglesia capítulo I. del romano pontífice y del colegio episcopal canon 330 al 341, capítulo II. del sínodo de obispos del canon 342 al 348, capítulo III. de los cardenales de la santa iglesia romana canon 349 al 359, capítulo IV. de la curia romana canon 360 al 361, capítulo V. de los legados del romano pontífice canon 362 al 367, sección II. de las iglesias particulares y de sus agrupaciones título I. de las iglesias particulares y de la autoridad constituida en ellas capítulo I. de las iglesias particulares canon 368 al 374, capítulo II de los obispos canon 375 al 411, capítulo III. de la sede impedida y de la sede vacante canon 412 al 430, Título II. de las agrupaciones de las iglesias particulares capítulo I. de las provincias eclesíásticas y de las regiones eclesíásticas canon 431 al 434, capítulo II. de los metropolitanos canon 435 al 438, capítulo III. de los concilios particulares canon 439 al 446, capítulo IV. de las conferencias episcopales canon 447 al 459, título III. de la ordenación interna de las iglesias particulares capítulo I. del sínodo diocesano canon 460 al 468, capítulo II. de la curia diocesana canon 469 al 494, capítulo III. del consejo presbiteral y del colegio de consultores canon 495 al 502, capítulo IV. de los cabildos de canónigos canon 503 al 510, capítulo V. del consejo pastoral canon 511 al 514, capítulo VI. de las parroquias, de los párrocos y de los vicarios parroquiales canon 515 al 552, capítulo VII. de los arciprestes canon 553 al 555, capítulo VIII. de los rectores de las iglesias y de los capellanes canon 556 al 572, parte III. de los institutos de vida consagrada y de las sociedades de vida apostólica sección I. de los institutos de vida consagrada título I. normas comunes de todos los institutos de vida consagrada canon 573 al 606, título II. de los institutos religiosos canon 607, capítulo I. de las casas religiosas y de su erección y supresión canon 608 al 616, capítulo II. el gobierno de los institutos canon 617 al 640, capítulo III. de la admisión de los candidatos y de la formación de los miembros canon 641 al 661, capítulo IV. de las obligaciones y derechos de los institutos y de sus miembros canon 662 al 672, capítulo V. del apostolado de los institutos canon 673 al 683, capítulo VI. de la separación del instituto canon 684 al 707, capítulo VII. de las conferencias de superiores mayores canon 708 al 709, título III. de los institutos seculares canon 710 al 730, sección II. de las sociedades de vida apostólica canon 731 al 746, LIBRO III. la función de enseñar de la iglesia canon 747 al 755, título I. del ministro de la palabra divina canon 756 al 761, capítulo I. de la predicación de la palabra de Dios canon 762 al 772, capítulo II. de la formación catequética canon 773 al 780,

título II. de la actividad misional de la iglesia canon 781 al 792, título III. de la educación católica canon 793 al 795, capítulo I. de la escuela canon 796 al 806, capítulo II. de las universidades católicas y otros institutos católicos de estudios superiores canon 807 al 814, capítulo III. de las universidades y facultades eclesiásticas canon 815 al 821, título IV. de los instrumentos de comunicación social y especialmente de los libros canon 822 al 832, título V. de la profesión de fe canon 833, LIBRO IV. de la función de santificar la iglesia canon 834 al 839, parte I de los sacramentos canon 840 al 848, título I. del bautismo canon 849, capítulo I. de la celebración del bautismo canon 850 al 860, capítulo II. del ministro del bautismo canon 861 al 863, capítulo III. de los que van a ser bautizados canon 864 al 871, capítulo IV. de los padrinos canon 872 al 874, capítulo V. de la prueba y anotación del bautismo administrado canon 875 al 878, título II. del sacramento de la confirmación canon 879, capítulo I. del modo de celebrar la confirmación canon 880 al 881, capítulo II. del ministro de la confirmación canon 882 al 888, capítulo III. de los que van a ser confirmados canon 889 al 891, capítulo IV. de los padrinos canon 892 al 893, capítulo V. de la prueba y anotación de la confirmación canon 894 al 896, título III. de la santísima eucaristía canon 897 al 898, capítulo I. de la celebración eucarística canon 899 al 933, capítulo II. de la reserva y veneración de la santísima eucaristía canon 934 al 944, capítulo III. del estipendio ofrecido para la celebración de la misa canon 945 al 958, título IV. del sacramento de la penitencia canon 959, título IV. del sacramento de la penitencia canon 960 al 964, capítulo II. del ministro del sacramento de la penitencia canon 965 al 986, capítulo III. del penitente canon 987 al 991, capítulo IV. de las indulgencias canon 992 al 997, título V. del sacramento de la unción de los enfermos canon 998, capítulo I. de la celebración del sacramento canon 999 al 1002, capítulo II del ministro de la unción de los enfermos canon 1003, capítulo III. de aquellos a quienes se ha de administrar el sacramento de la unción de los enfermos canon 1004 al 1007, título VI. del orden canon 1008 al 1009, capítulo I. de la celebración y ministro de la ordenación canon 1010 al 1023, capítulo II. de los ordenados canon 1024 al 1052, capítulo III. de la inscripción y certificado de la ordenación realizada canon 1053 al 1054, título VII. del matrimonio canon 1055 al 1062, capítulo I. de la atención pastoral y de lo que debe preceder a la celebración del matrimonio canon 1063 al 1072, capítulo II. de los impedimentos dirimentes en general canon 1073 al 1082, capítulo III. de los impedimentos dirimentes en particular canon 1083 al 1094, capítulo IV. del consentimiento matrimonial canon 1095 al 1107, capítulo V. de la forma de celebrar el matrimonio canon 1108 al 1123, capítulo VI. de los matrimonios mixtos canon 1124 al 1129, capítulo VII. de la celebración del matrimonio en secreto canon 1130 al 1133, capítulo VIII. de los efectos del matrimonio canon 1134 al 1140, capítulo IX. de la separación de los cónyuges canon 1141 al 1155, capítulo X. de la convalidación del matrimonio canon 1156 al 1165, parte II. de los demás actos del culto divino título I. de los sacramentales canon 1166 al 1172, título

II. de la liturgia de las horas canon 1173 al 1175, título III. de las exequias eclesiásticas canon 1176, capítulo I. de la celebración de las exequias canon 1177 al 1182, capítulo II. de aquellos a quienes se ha de conceder o denegar las exequias eclesiásticas canon 1183 al 1185, título IV. del culto de los santos, de las imágenes sagradas y de las reliquias canon 1186 al 1190, título V. del voto y del juramento capítulo I. del voto canon del 1191 al 1198, capítulo II. del juramento canon 1199 al 1204, parte III. de los tiempos y lugares sagrados título I. de los lugares sagrados canon 1205 al 1213, capítulo I. de las iglesias canon 1214 al 1222, capítulo I. de los oratorios y capillas privadas canon 1223 al 1229, capítulo III. de los santuarios canon 1230 al 1234, capítulo IV. de los altares canon 1235 al 1239, capítulo V. de los cementerios canon 1240 al 1243, título II. de los tiempos sagrados canon 1244 al 1245, capítulo I. de los días de fiesta canon 1246 al 1248, capítulo II. de los días de penitencia canon 1249 al 1253, libro V. de los bienes temporales de la iglesia canon 1254 al 1258, título I. de la adquisición de bienes canon 1259 al 1272, título II. de la administración de los bienes canon 1273 al 1289, título III. de los contratos, especialmente de la enajenación canon 1290 al 1298, título IV. de las pías voluntades en general y de las fundaciones pías canon 1299 al 1310, LIBRO VI. de las sanciones en la iglesia parte I. de los delitos y penas en general título I. del castigo de los delitos en general canon 1311 al 1312, título II. de la ley penal y del precepto penal canon 1313 al 1320, título III. del sujeto pasivo de las sanciones penales canon 1321 al 1330, título IV. de las penas y demás castigos capítulo I. de las censuras canon 1331 al 1335, capítulo II. de las penas expiatorias canon 1336 al 1338, capítulo III. de los remedios penales y penitencias canon 1339 al 1340, título V. de la aplicación de las penas canon 1341 al 1353, título VI. de la cesación de las penas canon 1354 al 1363, parte II. de las penas para cada uno de los delitos título I. de los delitos contra la religión y la unidad de la iglesia canon 1364 a 1369, título II. de los delitos contra las autoridades eclesiásticas y contra la libertad de la iglesia canon 1370 al 1377, título III. de la usurpación de funciones eclesiásticas y de los delitos en el ejercicio de las mismas canon 1378 al 1389, título IV. del crimen de falsedad canon 1390 al 1391, título V. de los delitos contra obligaciones especiales canon 1392 al 1396, título VI. de los delitos contra la vida y la libertad del hombre canon 1397 al 1399, libro VII. de los procesos parte I. de los juicios en general título I. canon 1400 al 1416, título II. de los distintos grados y clases de tribunales canon 1417 al 1418, capítulo I. del tribunal de primera instancia canon 1419 al 1437, capítulo II. del tribunal de segunda instancia canon 1438 al 1441, capítulo III. de los tribunales de la sede apostólica canon 1442 al 1445, título III. de la disciplina que ha de observarse en los tribunales capítulo I. del oficio de los jueces y de los ministros del tribunal canon 1446 al 1457, capítulo II. del orden en que han de conocerse las causas canon 1458 al 1464, capítulo III. de los plazos y prórrogas canon 1465 al 1467, capítulo IV. del lugar del juicio canon 1468 al 1469,

capítulo V. de las personas que han de ser admitidas en la sede del tribunal y del modo de redactar y conservar las actas canon 1470 al 1475, título IV. de las partes en causa capítulo I. del actor y del demandado canon 1476 al 1480, capítulo II. de los procuradores judiciales y abogados canon 1481 al 1490, título V. de las acciones y excepciones capítulo I. de las acciones y excepciones en general canon 1491 al 1495, capítulo II. de las acciones y excepciones en particular canon del 1496 al 1500, parte II. del juicio contencioso sección I. título I. de la introducción de la causa capítulo I. del escrito de demanda canon 1501 al 1506, capítulo II. de la citación y notificación de los actos judiciales canon 1507 al 1512, título II. de la contestación a la demanda canon 1513 al 1516, título III. de la instancia judicial canon 1517 al 1525, título IV. de las pruebas canon 1526 al 1529, capítulo I. de las declaraciones de las partes canon 1530 al 1538, capítulo II. de la prueba documental canon 1539 al 1546, capítulo III. de los testigos y sus testimonios canon 1547 al 1573, capítulo IV. de los peritos canon 1574 al 1581, capítulo V. del acceso y reconocimiento judicial canon 1582 al 1583, capítulo VI. de las presunciones canon 1584 al 1586, título V. de las causas incidentales canon 1587 al 1591, capítulo I. de la no comparecencia de las partes canon 1592 al 1595, capítulo II. de la intervención de un tercero en la causa canon 1596 al 1597, título VI. de la publicación de las actas y de la conclusión y discusión de la causa canon 1598 al 1606, título VII. de los pronunciamientos del juez canon 1607 al 1618, título VIII. de la impugnación de la sentencia capítulo I. de la querrela de nulidad contra la sentencia canon 1619 al 1627, capítulo II. de la apelación canon 1628 al 1640, título IX. de la cosa juzgada y de la restitución *in integrum* capítulo I. de la cosa juzgada canon 1641 al 1644, capítulo II. de la restitución *in integrum* canon 1645 al 1648, título X. de las costas judiciales y del patrocinio gratuito canon 1649, título XI. de la ejecución de la sentencia canon 1650 al 1655, sección II. del proceso contencioso oral canon 1656 al 1670, parte III. de algunos procesos especiales título I de los procesos matrimoniales capítulo I. de las causas para declarar la nulidad del matrimonio canon 1671 al 1691, capítulo II. de las causas de separación de los cónyuges canon 1692 al 1696, capítulo III. del proceso para las dispensas del matrimonio rato y no consumado canon 1697 al 1706, capítulo IV. del proceso sobre la muerte presunta del cónyuge canon 1707, título II. de las causas para declarar la nulidad de la sagrada ordenación canon 1708 al 1712, título III. de los modos de evitar juicios canon 1713 al 1716, arte IV. del proceso penal capítulo I. de la investigación previa canon 1717 al 1719, capítulo II. del desarrollo del proceso canon del 1720 al 1728, capítulo III. de la acción para resarcimiento de daños canon del 1729 al 1731, parte V. de los procedimientos en los recursos administrativos y en la remoción o el traslado de los párrocos sección I. del recurso contra los decretos administrativos canon 1732 al 1739, sección II. del procedimiento para la remoción y traslado de los párrocos capítulo I. del modo

de proceder en la remoción de párrocos canon 1740 al 1747, capítulo II. del modo de proceder en el traslado de los párrocos canon 1748 al 1752.⁵⁵

La Iglesia Católica, aunque no acepta la existencia de una ruptura a lo largo de su historia, podemos apreciar la separación de ésta, en la Iglesia Ortodoxa y la Iglesia Protestante.

Durante el año de 1054 se *“presentó el cisma por disputas teológicas y litúrgicas entre la parte occidental latina, en la cual se reconocía la autoridad del Papa como obispo de Roma y la parte oriental griega, en la que se afirmaba la supremacía del patriarca de Constantinopla,”*⁵⁶ dando origen posteriormente a la Iglesia Ortodoxa, cuya palabra proviene del latín *orthodoxus*, que significa “creencia correcta”.

La iglesia denominada protestante surgió como un movimiento reformador de la Iglesia Católica en el siglo XVI dividiéndose en la luterana, la calvinista, la anabaptista y la anglicana, al no reconocer la autoridad del Papa.

La iglesia protestante se basa en la obra de Martín Lutero (monje agustino, profesor de teología), *“él cual quiso hacer una reforma desde el interior de la iglesia católica porque no estaba de acuerdo en la venta de indulgencias, ya que la salvación estaba en la doctrina de la justificación de la gracia divina a través de la fe, fue excomulgado y negó al Papa su autoridad, fue protegido de Federico el Sabio escribiendo sus ideas las cuales se extendieron con rapidez en Alemania, Escandinavia y Europa.”*⁵⁷

⁵⁵ Código de Derecho Canónico. AOL. www.noticias.juridicas.com/base_datos/admin/cdc/html

⁵⁶ SANTIDRIÁN, Pedro. *Diccionario básico de las religiones*. Ed. Verbo Divino. España. 1993. pp. 216-218.

⁵⁷ SANTIAGO CAMPOS, Gonzalo. Ob. Cit. pp. 39-44.

2.5.4 Arquidiócesis Primada de México.

La Arquidiócesis Primada de México existe jurídicamente desde el momento en que obtuvo su Registro Constitutivo número SGAR/1/003/92, como una Asociación Religiosa, por la Dirección General de Asociaciones Religiosas dependiente de la Secretaría de Gobernación, el cual fue debidamente protocolizado ante la fe del Licenciado Francisco Daniel Sánchez Domínguez, titular de la Notaria número 117 del Distrito Federal, mediante escritura pública número 61541 de fecha 10 de febrero de 1993.

Los objetivos principales de la Arquidiócesis Primada de México son los siguientes:

➤ *“Anunciar el evangelio a todas las personas y a los múltiples grupos humanos que conforman la Ciudad de México, dentro de la diversidad cultural que los identifica como sujetos distintos y como destinatarios particulares del Reino traído por Jesús”*⁵⁸

➤ *“Evangelizar preferentemente por medio de una pastoral misionera, es decir de encarnación, testimonio y diálogo, a las familias y jóvenes de los sectores más pobres y alejados del influjo del evangelio impulsando de una manera renovada la formación de los agente de y para los diversos ambientes de la Ciudad, a través de una pastoral de sentido catecumenal – o lo que es lo mismo de reiniciación cristiana – enfatizándose el medio testimonial de la evangelización. Todo esto a través de una organización pastoral que fomente la sectorización o inculturación del evangelio en los ambientes concretos de la gran metrópoli.”*⁵⁹

⁵⁸ RIVERA CARRERA, Norberto. Orientación pastoral acerca de la formación de agentes laicos para acciones específicas. S.E. México. 2000. p. 13.

⁵⁹ RIVERA CARRERA, Norberto. Hacia el plan pastoral de la Arquidiócesis de México. S.E. México. 2000. p.42.

La Arquidiócesis Primada de México es considerada como una iglesia particular, la cual resulta de su establecimiento en un lugar y en una cultura determinada, donde se hace presente la presencia de Jesús en su pasión, muerte y resurrección.

Para su organización, se divide en ocho demarcaciones llamadas Vicarías Territoriales y los servicios que ofrece se estructuran en cuatro vertientes:

- 1) Servicios de impartición de justicia,
- 2) Servicios de administración,
- 3) Servicios referidos a las personas, como agentes evangelizadores y sus instituciones y,
- 4) Servicios referidos a la actividad pastoral.

Esta Asociación Religiosa se encuentra estructurada jerárquicamente de la siguiente manera:

- a. El Arzobispo, es la cabeza de la organización, se encarga de la unificación, orientación, animación y acompañamiento de la acción evangelizadora.
- b. El Sínodo Diocesano, es una asamblea de sacerdotes y de otros fieles escogidos de una iglesia para prestar su ayuda a la asociación religiosa.
- c. Consejo Episcopal, es un cuerpo en estrecha relación con el Arzobispo para aconsejarlo y recibir sus orientaciones. Participa también de su autoridad en el gobierno de la Arquidiócesis. Esta integrado por todos los Vicarios Generales.
- d. Vicarios Generales, su potestad se refiere a todo el territorio, pero la ejercerá de manera especial dependiendo de su misión a realizar.

e. Vicarios Episcopales Territoriales, hace presente al Arzobispo en la zona de pastoral asignada. Su encomienda es presidir, coordinar, promover y animar los proyectos pastorales.

f. Vicario Episcopal de Agentes de Pastoral, ejerce su autoridad en relación a grupos concretos como: a) sacerdotes y diáconos, b) miembros de los Institutos de Vida Consagrada y c) los laicos.

g. Vicario Episcopal de Áreas de Pastoral, su función principal es que la Arquidiócesis cuente con los planes y programas necesarios para las actividades pastorales, así como promover su ejecución y evaluación.

h. Vicario Episcopal del Área Administrativa, goza de mandato especial en el ejercicio de su potestad para coordinar por sí o por medio de un Moderador de la Curia los trabajos referentes a la tramitación de los asuntos administrativos.

i. Vicario Judicial, forma un solo tribunal con él, su función es ejercer por sí mismo o ayudado por Vicarios judiciales adjuntos, así como por jueces designados la función judicial.

j. Los secretariados, son los organismos a través de los cuales los Vicarios Episcopales de agentes y áreas de Pastoral desempeñan sus funciones. Son de carácter funcional para promover, dinamizar, coordinar y ordenar las diferentes acciones en el nivel Arquidiócesis, están presididos por un Secretario General. Los Secretariados realizarán su misión organizándola en Comisiones con un Director al frente de cada una, los directores serán propuestos por el Secretario General correspondiente, con el visto bueno del Vicario Episcopal del área y nombrados por el Arzobispo.

k. Consejo Arquidiocesano de Asuntos Económicos, su constitución es obligatoria, depende directamente del Arzobispo, máximo responsable de la administración patrimonial, este Consejo debe dar al Ecónomo los criterios y normas para la administración.

l. Consejo Presbiteral, integrado por sacerdotes, cuya misión es ayudar en el gobierno de la Arquidiócesis.

m. Colegio de Consultores, es parte del Consejo Presbiteral en número no inferior a 6 ni superior a 12 por un periodo de 5 años.

n. Asamblea Diocesana, es una reunión eclesial de agentes representativos de los diversos niveles y sectores de la Iglesia convocada y presidida por el Arzobispo para revisar y estimular el camino pastoral de la Arquidiócesis.

o. Consejo Pastoral, su competencia es estudiar y valorar lo referente a las actividades pastorales y sugerir conclusiones prácticas sobre ellas.

p. Instituciones especiales:

- Los Cabildos de Canónigos, a ellos corresponde celebrar las funciones litúrgicas más solemnes en la Iglesia Catedral o en la Basílica de Guadalupe.

- La Basílica de Guadalupe,

- El Seminario Conciliar, tiene al frente de él a un Rector.⁶⁰

Todos los elementos presentados forman parte en sentido estricto de la Arquidiócesis Primada de México, con excepción de la Asamblea Diocesana, el Consejo Pastoral, el Sinodo, el Consejo Prebisteral y el Colegio de Consultores.⁶¹

⁶⁰ Cfr. RIVERA CARRERA, Norberto. Organización y gobierno de la Arquidiócesis de México. S.E. México. 1998. pp. 99-113.

⁶¹ Véase Anexo II.

CAPITULO TERCERO

MARCO LEGAL

3. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es la Ley Fundamental Suprema de Nuestro País y sirve de guía para la creación de otros ordenamientos jurídicos y la celebración de tratados internacionales, con la anotación de que ninguno de éstos debe quebrantar cualquier disposición establecida en aquella.

Nuestra Carta Magna contiene cuatro aspectos importantes: el primero contempla las garantías individuales, es decir, el reconocimiento y salvaguarda de derechos fundamentales del hombre; el segundo comprende la creación, organización y funcionamiento de la división de poderes (legislativo, ejecutivo y judicial); el tercero es el juicio de amparo como medio de defensa y control de la constitucionalidad a favor de particulares; el cuarto, es el procedimiento de reforma de sus artículos.

Sin embargo, para los aspectos de ésta tesis sólo analizaremos los apartados correspondientes al ámbito laboral y su relación con las asociaciones religiosas.

3.1 Artículo 123 constitucional.

El artículo 123 constitucional, fue aprobado en la sesión realizada el 23 de enero de 1917 por ciento sesenta y tres ciudadanos diputados constituyentes, con el Título denominado *Del Trabajo y la Previsión Social*.

Este artículo tiene como finalidad, *“la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora y enuncia los siguientes principios:*

1. *El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio, es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y por el poder político, constitutivos de la doble personalidad del Estado moderno, como persona de derecho público y como persona de derecho social, con facultades expresas en la Constitución.*

2. *El derecho del trabajo, sustantivo y procesal, se integran por leyes proteccionistas y reivindicatoras de los trabajadores y de la clase obrera; consiguientemente es derecho de lucha de clases.*

3. *Los trabajadores y los empresarios o patronos son desiguales en la vida, ante la legislación social y en el proceso laboral con motivo de sus conflictos.*

4. *Los órganos del poder social. Comisiones del Salario Mínimo y del Reparto de Utilidades y Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a materializar la protección y la reivindicación de los trabajadores, a través de sus funciones legislativas, administrativas y judiciales.*

5. *La intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre Trabajo y Capital, debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales encomendadas por los artículos 73, 89 y 107 de la Constitución Política.*

6. *El derecho del trabajo es aplicable en el campo de la producción económica y fuera de él: a todo aquel que presta un servicio a otro, en condiciones de igualdad, sin subordinar al obrero frente al patrono.*

7. *El estado burgués en ejercicio de sus atribuciones sociales crea en unión de las clases sociales, Trabajo y Capital, en las Comisiones de los Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos en cuanto a salarios y porcentaje de utilidades para los trabajadores.*

8. *Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores*

para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales.

9. El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa, es reivindicatorio en cuanto obtienen plusvalía.

10. Los derechos sociales de asociación profesional obrera y huelga, en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción.⁶²

Las reformas sufridas al artículo 123 son:

El apartado A en sus siguientes fracciones las siguientes:

♦ Fracción II el 21 de noviembre de 1962, es la jornada de trabajo y el 31 de octubre de 1974, la jornada máxima;

♦ Fracción III el 21 de noviembre de 1962, prohibición a menores de catorce años;

♦ Fracción VI el 21 de noviembre de 1962, los salarios mínimos generales y profesionales del 23 de diciembre de 1986, los salarios mínimos y Comisión Nacional de los Salarios Mínimos podrá auxiliarse de comisiones especiales;

♦ Fracción IX el 4 de noviembre de 1933, la determinación del salario mínimo y el 21 de noviembre de 1962, la participación de utilidades;

♦ Fracción XII el 14 de febrero de 1972, el Fondo Nacional de Vivienda y el 9 de enero de 1978, los mercados en centros de trabajo, prohíbe casas de juego y expendios de bebidas embriagantes;

♦ Fracción XIII el 9 de enero de 1978, la capacitación y adiestramiento;

⁶² TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo, "Teoría integral". 5ª ed. Ed. Porrúa. México. 1980. P. 109.

- ◆ Fracción XV el 31 de diciembre de 1974, la seguridad e higiene;
- ◆ Fracción XVIII el 31 de diciembre de 1938, la licitud o ilicitud de huelgas;
- ◆ Fracción XXI el 21 de noviembre de 1962, la obligación de arbitraje y laudo;
- ◆ Fracción XX el 21 de noviembre de 1962, la indemnización por despido injustificado;
- ◆ Fracción XXIX el 6 de septiembre de 1929, la expedición de la Ley del Seguro Social;
- ◆ Fracción XXXI el 18 de noviembre de 1942, las empresas con contrato o concesión federal y conexas, trabajos en zonas federales y conflictos que afecten a dos o más estados; el 21 de noviembre de 1962, las excepciones de aplicación de leyes a los Estados; el 6 de febrero de 1975, las ramas de competencia federal y 9 de enero de 1978, la competencia federal en ramas industriales, empresas, capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene.

El apartado B en sus siguientes fracciones:

- ◆ Fracción XII segundo párrafo, el 30 de diciembre de 1994, estableció que los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus trabajadores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal y por la Suprema Corte de Justicia los ocasionados con sus propios empleados;
- ◆ Fracción XIII primer párrafo, el 8 de marzo de 1999, excluyó a los cuerpos de seguridad pública.⁶³

Las reformas de referencia han sido en beneficio de la clase trabajadora, procurando crear en la empresa o establecimiento un ambiente propicio para

⁶³ DÁTALEX. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. "Índice de artículos con fracciones, párrafos, incisos, etc". México. 1917-1993.

desempeñar sus actividades y en el ánimo de los trabajadores la idea de encontrarse protegidos por la constitución.

Como analizaremos en el capítulo cuarto, los trabajadores que son parte integrante de la Arquidiócesis Primada de México cuentan con el reconocimiento de todos los derecho laborales, cosa contraria sucede con los llamados voluntarios, proporcionándonos una idea de que a pesar de estas reformas incluidas al texto constitucional, en algunos casos es letra muerta.

3.1.2 Artículo 130 constitucional.

El texto vigente de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 130 establecer:

“El principio histórico de la separación del Estado y las Iglesias orienta las normas contenidas en el presente artículo. Las iglesias y demás agrupaciones religiosas se sujetarán a la ley.

Corresponde exclusivamente al Congreso de la Unión legislar en materia de cultos y de iglesias y agrupaciones religiosas. La ley reglamentaria respectiva, que será de orden público, desarrollará y concretará las disposiciones siguientes:

a) Las iglesias y las agrupaciones religiosas tendrán personalidad jurídica como asociaciones religiosas una vez que obtengan su correspondiente registro, la ley regulará dichas asociaciones y determinará las condiciones y requisitos para el registro constitutivo de las mismas;

b) Las autoridades no intervendrán en la vida interna de las asociaciones;

c) Los mexicanos podrán ejercer el ministerio de cualquier culto. Los mexicanos así como los extranjeros deberán, para ello, satisfacer los requisitos que señale la ley;

d) En los términos de la ley reglamentaria, los ministros de culto no podrán desempeñar cargos públicos. Como ciudadanos tendrán derecho a votar, pero no a ser votados. Quienes hubieren dejado de ser ministros de cultos con anticipación y en la forma que establezca la ley, podrán ser votados;

e) Los ministros no podrán asociarse con fines políticos ni realizar proselitismo ni a favor o en contra de candidato, partido o

asociación política alguna. Tampoco podrán en reunión pública, en actos de culto o de propaganda religiosa, ni en publicaciones de carácter religioso, oponerse a las leyes del país o a sus instituciones, ni agraviar, de cualquier forma, los símbolos patrios.

Queda estrictamente prohibida la formación de toda clase de agrupaciones políticas cuyo título tenga alguna palabra o indicación cualquiera que la relacione con alguna confesión religiosa. No podrán celebrarse en los templos reuniones de carácter político.

La simple promesa de decir verdad y de cumplir las obligaciones que se contraen, sujetara al que la hace, en caso de que faltare a ella, a las penas que con tal motivo establece la ley.

Los ministros de culto, sus ascendientes, descendientes, hermanos, cónyuges, así como las asociaciones religiosas a que ellos pertenezcan, serán incapaces para heredar por testamento, de las personas a quienes los propios ministros hayan dirigido o auxiliado espiritualmente y no tengan parentesco dentro del cuarto grado.

Los actos del estado civil de las personas son de la exclusiva competencia de las autoridades administrativas en los términos que establezcan las leyes, y tendrán la fuerza y validez que las mismas le atribuyan.

Las autoridades federales, de los Estados y de los Municipios tendrán en esta materia las facultades y responsabilidades que determine la ley."

Del texto constitucional podemos señalar que, desde la última de las reformas al artículo 130 publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 28 de enero de 1992, su contenido se encuentra intacto hasta nuestros días. Por lo anterior creemos necesario, para tener una visión más amplia de las cuestiones modificadas por las reformas sufridas, transcribir el contenido de este artículo, después de la primera reforma y antes de la segunda.

Artículo 130 constitucional. "Corresponde a los poderes federales ejercer en materia de culto religioso y disciplina interna de la intervención que designen las leyes. Las demás autoridades obrarán como auxiliares de la Federación.

El Congreso no puede dictar leyes estableciendo o prohibiendo religión cualquiera.

El matrimonio es un contrato civil. Este y los demás actos del estado civil de las personas son de exclusiva competencia de los funcionarios y autoridades del orden civil, en los términos prevenidos por las leyes y tendrán la fuerza y validez que las mismas les atribuyan.

La simple promesa de decir verdad y de cumplir las obligaciones que se contraen sujeta al que la hace, en caso de que faltare a ellas, a las penas que con tal motivo establece la ley.

La ley no reconoce personalidad alguna a las agrupaciones religiosas denominadas iglesias. Los ministros de los cultos serán considerados como personas que ejercen una profesión y estarán directamente sujetos a las leyes que sobre la materia se dicten.

Las legislaturas de los Estados únicamente tendrán facultad de determinar, según las necesidades locales, el número máximo de ministros de los cultos

Para ejercer en México el ministerio de cualquier culto se necesita ser mexicano por nacimiento. Los ministros de los cultos nunca podrán, en reunión pública o privada constituida en junta, ni en actos del culto o de propaganda religiosa, hacer crítica de las leyes fundamentales del país, de las autoridades en particular, o en general del gobierno; no tendrán voto activo ni pasivo, ni derecho para asociarse con fines políticos.

Para dedicar al culto nuevos locales abiertos al público se necesita permiso de la Secretaría de Gobernación, oyendo previamente al gobierno del estado. Debe haber en todo templo un encargado de él, responsable ante la autoridad del cumplimiento de las leyes sobre disciplina religiosa en dicho templo, y de los objetos pertenecientes al culto.

El encargado de cada templo, en unión de diez vecinos más avisará desde luego a la autoridad municipal quién es la persona que está a cargo del referido templo. Todo cambio se avisará por el ministro que cese acompañado del entrante y diez vecinos más. La autoridad municipal, bajo la pena de destrucción y multa hasta de mil pesos por cada caso, cuidará del cumplimiento de esta disposición, bajo la misma pena llevará un libro de registros de los templos, y otro de los encargados. De todo permiso para abrir al público un nuevo templo, o de lo relativo a cambio de un encargado, la autoridad municipal dará noticia a la Secretaría de Gobernación por conducto del gobernador del estado. En el interior de los templos podrán recaudarse donativos en objetos muebles.

Por ningún motivo se revalidará, otorgará dispensas o se determinará cualquier otro trámite que tenga por fin dar validez en los cursos oficiales o estudios hechos en los establecimientos destinados a la enseñanza profesional de los ministros de los cultos. La autoridad que infrinja esta

disposición será penalmente responsable, y la dispensa o trámite referido será nulo y traerá consigo la nulidad del título profesional para cuya obtención haya sido parte la infracción de este precepto.

Las publicaciones periódicas, de carácter confesional, ya sea por su programa, por su título o simplemente por sus tendencias ordinarias, no podrán comentar asuntos políticos nacionales, ni informar sobre actos de las autoridades del país, o de particulares, que se relacionen directamente con el funcionamiento de las instituciones públicas.

Queda estrictamente prohibida la formación de toda clase de agrupaciones políticas, cuyo título tengan alguna palabra o indicación cualquiera que la relacione con alguna confesión religiosa. No podrán celebrarse en los templos reuniones de carácter político.

No podrán heredar, por sí ni por interpósita persona, ni recibir por ningún título, un ministro de cualquier culto, un inmueble ocupado por cualquiera asociación de propaganda religiosa o de fines religiosos o de beneficencia. Los ministros de los cultos tienen incapacidad legal para ser herederos, por testamento de ministros del mismo culto o de un particular con quien no tengan parentesco dentro del cuarto grado.

En cuanto a los bienes muebles o inmuebles del Clero o de asociaciones religiosas, se regirán, para adquisición por particulares, conforme el artículo 27 de esta Constitución.

Los procesos por infracción a las anteriores bases nunca serán vistos en jurado."

En la última reforma al artículo 130 constitucional se reconoce personalidad jurídica a las iglesias o agrupaciones constituidas en asociaciones religiosas. La ley reglamentaria de este artículo, le otorgó facultades a la Secretaría de Gobernación para vigilar el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, respecto a su reconocimiento, funcionamiento, el destino de sus bienes, conocimiento o renuncia de algún ministro, de la apertura de un templo destinado al culto público, así como la imposición de sanciones cuando se viole alguna disposición contenida en dicha ley.

Para la adecuada observancia de la Ley antes citada, la Secretaría de Gobernación, creó la Dirección General de Asuntos Religiosos, el 23 de

noviembre de 1992 con la publicación en el Diario Oficial del Decreto que Reformaba y Adicionaba el Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación

En el artículo 13 del citado decreto en once fracciones, señala la competencia de la Dirección General de Asuntos Religiosos:

I. Auxiliar al Secretario en el ejercicio de las atribuciones que las leyes y reglamentos le confieren a la Secretaría en materia de asuntos religiosos y vigilar el debido cumplimiento de dichos ordenamientos;

II. Recibir, dictaminar y transmitir las solicitudes de registro constitutivo de las iglesias y agrupaciones religiosas;

III. Tener a su cargo los registros previstos en las leyes en materia de asuntos religiosos y expedir las certificaciones, declaratorias y constancias en los términos de las mismas;

IV. Recibir y tramitar los avisos formulados por las asociaciones religiosas sobre aperturas de templos, actos de culto público con carácter extraordinario, separación y renuncia de ministros y los demás previstos en la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público;

V. Emitir opinión sobre la procedencia de la internación y estancia en el país de los ministros de culto de nacionalidad extranjera;

VI. Establecer la coordinación necesaria con las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal para la tramitación, asignación y registro de los bienes propiedad de la Nación destinados a fines religiosos, así como de los representantes de los mismos, en los términos de las disposiciones aplicables;

VII. Auxiliar al Secretario en la formulación de los convenios de colaboración que suscriba en materia de asuntos religiosos con los gobiernos de los Estados, Municipios y el Distrito Federal;

VIII. Intervenir en los conflictos planteados por las asociaciones religiosas, conforme a los procedimientos señalados en las disposiciones de la materia;

IX. Participar en los trámites relativos al conocimiento de las infracciones a la ley, su Reglamento y demás disposiciones de la materia e intervenir en la aplicación de las sanciones que resulten;

X. Proponer los manuales y circulares que la Secretaría deba adoptar en materia de asuntos religiosos, y

XI. Las demás funciones que las disposiciones legales y reglamentarias le atribuyan, así como aquellas que le confiera el titular del ramo.⁶⁴

Esta Dirección es de gran importancia, porque tiene como principal atribución la de otorgar el Registro Constitutivo a una Asociación Religiosa, lo cual una vez adquirida la personalidad jurídica podrá ser sujeto de derechos y obligaciones, permitiendo que se convierta en una persona moral requiriendo trabajadores para cumplir con sus fines, creándose un vínculo laboral que la convierte en un patrón.

3.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Es la Ley Reglamentaria de apartado A del artículo 123 constitucional. En 1931 la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo presentó un proyecto denominado Ley Federal del Trabajo, el cual después de ser sometido a diversas discusiones, se le realizó cambios y modificaciones, siendo aprobada y promulgada el 18 de agosto de 1931.

La Ley Federal del Trabajo de 1970 tuvo dos anteproyectos como antecedentes:

- El primero de 1962, por la Comisión designada por el Presidente Adolfo López Mateos;
- El concluido en 1968, integrada por una Comisión nombrada por el Presidente Gustavo Díaz Ordaz y las mismas personas que

⁶⁴ Diario Oficial de la Federación. 23 de noviembre de 1992. pp. 2-3.

redactaron la ley de 1931. Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 y entro en vigor el 1º de mayo del mismo año.

Existieron reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 4 de enero de 1980 y entraron en vigor el 1º de mayo del mismo año, entre ellas modificaciones al procedimiento de huelga, se adiciona el artículo 47 en sus dos párrafos finales. Esto dio como consecuencia que estas modificaciones sean consideradas las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo de 1980.

3.2.1 Breves referencias respecto de la relación laboral.

Mario de la Cueva define a la relación laboral *"como una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de los Derechos Sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos, contratos-ley y de sus normas supletorias.*

*La relación de trabajo es dinámica, se transforma constantemente a fin de adoptar los beneficios del trabajador a las exigencias de la vida social.*⁶⁵

La regulación legal de las relaciones laborales se encuentra de los artículos 35 al 41 de la Ley Federal del Trabajo.

Las relaciones laborales pueden ser por obra determinada, atiende únicamente a la naturaleza; por tiempo determinado, cuando lo exija la naturaleza del trabajo, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro

⁶⁵ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. pp. 187-195.

trabajador o lo determine la ley; por tiempo indeterminado e inversión de capital, para la explotación de minas cuando carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonados o paralizadas.

La relación laboral surge cuando se reúnen los elementos contenidos en el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona y el pago de un salario.

Las relaciones de trabajo pueden suspenderse, rescindirse o terminarse.

La suspensión no extingue la relación de trabajo, y se encuentra contemplada en el capítulo III de la ley laboral, denominado "Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo."

Artículo 42. "Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I. La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV. El arresto del trabajador;
- V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5º de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI. La designación de los trabajadores como representantes, ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en la Utilidades de las Empresas y otros semejantes; y
- VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador."

El trabajador debe regresar a su trabajo en los casos previstos en el artículo 45 de la ley, fracciones I, II, IV y VII, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de suspensión y en los casos de las fracciones III, V y VI dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de suspensión.

La suspensión de las relaciones de trabajo también puede ser de naturaleza colectiva, regulándose en el capítulo VII de los artículos 427 al 472. Algunos ejemplos son, por la falta de materia prima no imputable al patrón, el exceso de producción, la incosteabilidad de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación, la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la producción normal de los trabajos, etcétera.

La rescisión disuelve la relación de trabajo justificadamente y sin responsabilidad, del patrón o del trabajador, cuando uno de los sujetos del derecho laboral infringe gravemente sus obligaciones. Se denomina despido, cuando es realizado por el patrón y retiro cuando lo efectúa el trabajador.

Artículo 47. "Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez,⁶⁶ en actos de violencia, amagos, injurias o malos

⁶⁶ Novena Época Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: I, Junio de 1995. Tesis: VIII.2o.8 L. Página: 530.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. ENGAÑO Y FALTA DE PROBIDAD, CONDUCTAS PREVISTAS POR LAS FRACCIONES I Y II DEL ARTICULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DIFERENCIAS. El elemento básico de la causal prevista por la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, consiste en el engaño (falta de verdad), inmerso en el documento o referencia falsos en el que se atribuye capacidad, aptitudes o facultades de que se carece, que sin ser ajeno a la actividad desplegada en el desempeño del servicio prestado que refleja la aptitud, capacidad o facultad, a ello se construye; mientras que la falta de probidad consignada en la fracción II del mismo precepto legal, está inmersa en la conducta que debe desplegarse durante el desempeño de sus labores o en el ejercicio de las mismas, que se aparte de la integridad en el obrar y de la rectitud de ánimo en relación a las funciones encomendadas, consistentes en hacer, dejar de hacer o hacer en contra, de manera que debe haber una relación directa e inmediata entre la acción u omisión y la actividad desplegada en el trabajo encomendado.

tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, así como consecuencia de ello se altera la disciplina del lugar en el que se desempeña el trabajo;

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo o administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de la fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y

XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.

El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.

El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá de hacerlo del conocimiento de la Junta

respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador. La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí solo bastará para considerar que el despido fue injustificado.”

El trabajador podrá solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje su reinstalación o indemnización con el salario de tres meses y los salarios vencidos generados desde la fecha de rescisión hasta que se dicte el laudo o se pague la indemnización correspondiente, en un término de dos meses. La indemnización consistirá, según lo establece el artículo 50 de la Ley:

I. “Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fue por tiempo indeterminado la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.”

Cuando la rescisión de la relación de trabajo, se de sin responsabilidad del trabajador, éste podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya realizado cualquiera de los supuestos del artículo 51 de la ley, teniendo derecho a ser indemnizado por el patrón.

La terminación es la extinción definitiva de la relación del trabajo, por la voluntad de ambas partes, o por causas ajenas a ellas. El artículo 53 de la ley citada establece las causas de terminación de la relación de trabajo, en los siguientes casos:

- I. “El mutuo consentimiento de las partes;**
- II. La muerte del trabajador;**
- III. La terminación de la obra o el vencimiento del término o inversión del capital;**
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; En los casos de incapacidad proveniente de un riesgo no profesional del**

trabajador, se le pagará un mes de salario y doce días por cada año de servicios, o si lo decide se le asignará un nuevo trabajo.

V. Los casos a que se refiere el artículo 434, es decir, se produce la terminación colectiva de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos como:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, su capacidad física, mental o su muerte que produzca como consecuencia necesaria la terminación;
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- El concurso o la quiebra legalmente declarados, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.”

Si el patrón no logra comprobar las causas de terminación de trabajo, pagará al trabajador la indemnización de los tres meses de salario y los salarios devengados.

3.2.2 Concepto de trabajo subordinado.

En la ley reglamentaria del apartado A del artículo 123 constitucional, no encontramos un concepto de trabajo subordinado, únicamente la referencia de él como parte integrante de la relación de trabajo.

La exposición de motivos de la ley de 1970 manifestó: el concepto de relación individual incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo de las reguladas por otros ordenamientos jurídicos. Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa.

La doctrina y la jurisprudencia han sido las encargadas de pronunciar un concepto de subordinación, el tratadista Mario de la Cueva manifiesta que *“la relación de subordinación es una relación jurídica que se descompone en dos elementos; una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual, puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo.”*⁶⁷

La siguiente jurisprudencia y tesis darán una visión más amplia del concepto de subordinación.

a) *“Relación laboral. La subordinación es el elemento distintivo de la. El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo, establece que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador, en virtud de la cual el primero se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del trabajo del segundo, quien a su vez tiene la obligación correlativa de acatar al patrón.”*⁶⁸

b) *“Subordinación. Elemento esencial de la relación de trabajo. La sola circunstancia de que un profesional preste servicios a un patrón y reciba una remuneración por ello, no entraña necesariamente que entre ambos exista una relación laboral, pues para que surja ese vínculo es necesaria la existencia de una subordinación, que es el elemento que distingue al contrato laboral de otros contratos de prestación de servicios profesionales, es decir, que exista por parte del patrón un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio, de acuerdo con el artículo 134 fracción III de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que obliga a desempeñar el servicio bajo la*

⁶⁷ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 203.

⁶⁸ Novena Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: I, Mayo de 1995. Tesis: IV.2o. J/1. Página: 289

*dirección del patrón o de su representante a cuya autoridad estará subordinado el trabajador en todo lo concerniente al trabajo.*⁶⁹

Por lo anterior, la subordinación tiene los siguientes elementos: por parte del trabajador tiene un deber y una obligación de obediencia, y del patrón un poder jurídico de mando y poder disponer en todo momento del trabajo del trabajador.

3.3 EL TRABAJADOR VOLUNTARIO Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

Todo trabajador, llámese voluntario o de cualquier otra forma, se encuentra protegido por las leyes mexicanas y tiene derecho a la Seguridad Social como lo cita el artículo 123 constitucional en su fracción XXIX que enuncia, es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, 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 familias.

La Ley del Seguro Social fue expedida en 1943 siendo Presidente Ávila Camacho. En marzo de 1973 se expidió una nueva Ley del Seguro Social que entró en vigor el 1º de abril y fue reformada el 31 de diciembre de 1974. El 21 de diciembre de 1995 se publicó en el Diario Oficial de la Federación reformas a la Ley del Seguro Social; sin embargo, la ley vigente actualmente entró en vigor el 1º de julio de 1997.

La Institución encargada de vigilar y proporcionar la seguridad social en México, es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), como organismo

⁶⁹ Séptima Época. Instancia: CUARTA SALA. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 531. Página: 351.

público descentralizado con personalidad y patrimonio propios y con carácter fiscal autónomo cuando lo establezca la ley.

3.3.1 Derechos de seguridad social del trabajador voluntario.

Los derechos de seguridad social que tiene el trabajador, se encuentran regulados en la Ley del Seguro Social y sus diversos reglamentos, y comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario.

A. El régimen obligatorio se integra por los seguros de: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada, guarderías y prestaciones sociales.

1. Los riesgos de trabajo son: los accidentes y enfermedades del trabajador en ejercicio o con motivo de la realización de su trabajo. El artículo 42 y 43 de la Ley del Seguro Social, señalan lo que se debe entender respectivamente.

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior; o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, también el que se produzca al trasladarse, directamente de su domicilio o viceversa. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo. No se considerará ni enfermedad ni accidente cuando sea producida por la intervención directa del trabajador.

En éstos casos disfrutará del derecho a la asistencia medica, quirúrgica y farmacéutica; servicio de hospitalización; aparatos de prótesis y ortopedia; rehabilitación o en su caso a recibir dinero conforme lo establezca la ley.

2. El seguro de maternidad y enfermedades ampara la incapacidad total o parcial; por invalidez tendrá derecho a la pensión temporal o definitiva, y por vida

a la pensión de viudez, de orfandad, pensión a ascendientes, ayuda asistencial y asistencia médica; en la cesantía en edad avanzada y vejez derecho a pensión, asistencia médica, asignaciones familiares y ayuda asistencial.

3. El seguro de guardería incluirá el aseo, alimentación, cuidado de la salud, la educación y la recreación de los menores; y las prestaciones sociales, cubre el riesgo de la mujer u hombre viudo o divorciado que conserve la custodia de los hijos, y no puede cuidar durante su jornada de trabajo. Las prestaciones sociales comprenderán: las prestaciones sociales institucionales para fortalecer la medicina preventiva, el auto cuidado de la salud y eleven los niveles de vida. Las prestaciones de solidaridad social integradas por las acciones de salud comunitaria, asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria.

Pueden disfrutar de este régimen obligatorio personas que se encuentren vinculadas a otras, de manera permanente o eventual, por una relación de trabajo y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón, los miembros de sociedades cooperativas de producción, y las personas que determine por decreto el Poder Ejecutivo Federal.

También pueden ser sujetos de este régimen, aquellos trabajadores adheridos voluntariamente, de industrias familiares y los independientes (profesionistas, pequeños comerciantes, artesanos, etc.), los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patronos personas físicas con trabajadores a su servicio, y por último los trabajadores al servicio de la administración pública federal, estados y municipios no incluidos en otras leyes.

B. El régimen voluntario, abarca el seguro de salud para la familia, para que se otorguen las prestaciones en especie del seguro de enfermedad y maternidad.

Son sujetos amparados por estos derechos: el asegurado, el pensionado, la esposa del asegurado o en su caso la concubina, la esposa del pensionado o su concubina, los hijos menores de dieciséis años del asegurado o pensionado, los hijos del asegurado que no puedan mantenerse con su trabajo por una enfermedad crónica, defecto físico o psíquico o hasta la edad de veinticinco años, la madre y el padre del asegurado cuando vivan en el domicilio de éste. Como característica deben depender económicamente del asegurado o pensionado.

3.4 LEY DE ASOCIACIONES RELIGIOSAS Y CULTO PÚBLICO

Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de julio de 1992, siendo Presidente Carlos Salinas de Gortari. Se encuentra integrada de la siguiente manera:

Preámbulo.

Título primero. Disposiciones generales. Artículos 1 al 5.

Título segundo. De las asociaciones religiosas, Capítulo I de su naturaleza, constitución y funcionamiento, artículos 6 al 10. Capítulo II de sus asociados, ministros de culto y representantes, artículos 11 al 15. Capítulo III de su régimen patrimonial, artículos 16 al 20.

Título tercero. De los actos religiosos de culto público, artículos 21 al 24.

Título cuarto. De las infracciones y sanciones y del recurso de revisión. Capítulo I de las infracciones y sanciones, artículos 29 al 32. Capítulo II del recurso de revisión artículos 33 al 36.

Artículos transitorios, del Primero al Séptimo.

Ésta ley reglamentaria del artículo 130 constitucional, es la encargada de regular y establecer los requisitos que deben reunir las agrupaciones religiosas para convertirse en asociaciones religiosas, así como establecer las sanciones en caso de violación de algunas de sus disposiciones y la adquisición de un patrimonio limitado e indispensable para realizar su objetivo.

Sin la existencia de esta ley, una asociación religiosa no tendrá un control legal para la realización de sus actos religiosos, porque esta ley únicamente regula a dichas asociaciones en su aspecto religioso y de culto público, pero remite en el mismo cuerpo legal a la ley encargada de regular las relaciones laborales.

Lo más sobresaliente de esta ley es el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones religiosas, aspecto que nos permite encuadrarla como sujeto de relaciones laborales.

3.4.1 Personalidad jurídica.

La personalidad jurídica se refiere a una cualidad reconocida en la ley, que permite a una persona, ser sujeto de derechos y obligaciones, es decir, poder realizar todos los actos jurídicos establecidos en las leyes correspondientes.

En el artículo 6 de la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público se reconoce la personalidad jurídica al enunciar lo siguiente:

“Las iglesias y agrupaciones religiosas tendrán personalidad jurídica como asociaciones religiosas una vez que obtengan su correspondiente registro constitutivo ante la Secretaría de Gobernación, en los términos de esta ley.

Las asociaciones religiosas se registrarán internamente por sus propios estatutos, los cuales contendrán las bases fundamentales de su doctrina o cuerpo de creencias religiosas y determinarán tanto a sus representantes como, en su caso, a los de las entidades y divisiones internas que a ellas

pertenezcan. Dichas entidades y divisiones pueden corresponder a ámbitos regionales o a otras formas de organización autónoma dentro de las propias asociaciones, según convengan a su estructura y finalidades, y podrán gozar igualmente de personalidad jurídica en los términos de esta ley."

Las Asociaciones Religiosas son iguales ante la ley en derechos y obligaciones.

Para solicitar el registro constitutivo ante la autoridad correspondiente se deberá acreditar que la iglesia o agrupación religiosa reúne todos los requisitos establecidos en el artículo 7 de la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público que dispone:

I. "Se ha ocupado, preponderantemente, de la observancia, práctica, propagación, o instrucción de una doctrina religiosa o de un cuerpo de creencias religiosas;

II. Ha realizado actividades religiosas en la República Mexicana por un mínimo de cinco años y cuenta con notorio arraigo entre la población, además de haberse establecido su domicilio en la república;

III. Aportar bienes suficientes para cumplir con su objetivo;

IV. Cuento con sus estatutos;

V. Ha cumplido lo dispuesto por el artículo 27 constitucional. Las asociaciones religiosas tendrán capacidad para adquirir, poseer o administrar, exclusivamente los bienes que sean indispensables para su objeto.

Un extracto de la solicitud del registro se deberá publicar en el Diario Oficial de la Federación."

El artículo 16 de esta ley señala cuando las asociaciones religiosas, podrán tener un patrimonio propio para cumplir con su objeto. Dicho patrimonio constituido, será exclusivamente el indispensable.

“Las asociaciones religiosas y los ministros de culto no podrán poseer o administrar, por si o por interpósita persona, concesiones para la explotación de estaciones de radio, televisión o cualquier tipo de telecomunicaciones, ni adquirir, poseer o administrar cualquiera de los medios de comunicación masiva, excluyéndose las publicaciones impresas de carácter religioso.”

3.4.2 Derechos y obligaciones laborales.

El artículo 10 del citado ordenamiento estipula que las relaciones de trabajo entre las asociaciones religiosas y sus trabajadores se sujetarán a lo dispuesto por la legislación laboral; en efecto, por tratarse de una persona moral con personalidad jurídica propia, se regirá por la Ley Federal del Trabajo, ya que ésta es la encargada de regular las relaciones de trabajo derivadas del apartado A del artículo 123 constitucional, entre obreros, jornaleros, empleados, domésticos artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo.

Por lo tanto sus derechos y obligaciones como patrón, se encuentra en todo el texto legal y especialmente en los artículos 132-133 de la Ley Federal del Trabajo.

Por otro lado, el artículo 8 de la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público enumera los deberes de este tipo de persona colectiva, no a nivel laboral, sino como asociación religiosa, los cuales son: sujetarse siempre a la constitución y a las leyes que de ella emanen, a respetar las instituciones del país y el abstenerse de perseguir fines de lucro o preponderantemente económicos.

Sus derechos, como Asociación Religiosa, se encuentran regulados en el artículo 9 de dicha ley y consisten en: tener una denominación exclusiva, contar con plena libertad para organizarse a nivel interno, utilizar bienes propiedad de la Nación para cultos religiosos, y propagar su doctrina siempre que no violen disposiciones establecidas en las leyes.

3.4.3 Autoridad competente para dirimir controversias entre una Asociación religiosa y sus trabajadores.

La autoridad laboral encargada de resolver los conflictos individuales que surjan por la prestación de un trabajo personal subordinado entre el patrón y el trabajador; es decir, entre la Asociación Religiosa y sus trabajadores, es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora para determinar la competencia de una autoridad es necesario establecer, ¿qué se entiende por competencia y jurisdicción?. Para determinar que la competencia es una parte de la jurisdicción, y posteriormente enumerar las autoridades del trabajo para poder tener una perspectiva para resolver ésta cuestión.

El término jurisdicción proviene del vocablo latín *jus* (derecho) y *dicere* (decir) que significa, "decir el derecho".

El profesor Héctor Molina González la define como el *"deber de administrar justicia, atribuido a los jueces, quienes lo ejercen aplicando las normas jurídicas generales y abstractas a los casos concretos que deben decidir, es también una función pública, encomendada a órganos del Estado, creados ex profeso y que tienen por misión resolver litigios mediante decisiones que alcanzan la calidad de cosa juzgada."*⁷⁰

El mismo autor define, la competencia como *"la aptitud de un órgano jurisdiccional para conocer y resolver determinada clase de litigio."*⁷¹

La competencia abarca cuatro aspectos: la materia, el grado, la cuantía y el territorio.

⁷⁰ MOLINA GONZÁLEZ, Héctor. Glosario para el instrumento metodológico de Derecho Procesal Civil. Ed. SUA-UNAM. México. S.F. p. 19.

⁷¹ Ídem.

La autoridad competente como lo establece la fracción XX del artículo 123 constitucional para dirimir conflictos entre el capital y el trabajo es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En la rama laboral, la competencia se divide de la siguiente manera: la materia, federal o local es regulada en el apartado "A" del artículo 123 constitucional fracción XXXI; el grado, es unistancial; respecto de la cuantía, la Autoridad conoce de asuntos de mínimo o máximo monto de acuerdo a lo previsto en el artículo 600 fracción IV de la ley laboral; por último, la competencia territorial es regulada por el artículo 700 de la Ley Federal del Trabajo.

Las autoridades del trabajo reguladas en la ley laboral son: la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; Procuraduría de la Defensa del Trabajo; Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; Inspección del Trabajo; Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; Junta Federal de Conciliación; Junta Local de Conciliación; Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje y el Jurado de Responsabilidades.

Después de conocer a todas las autoridades laborales, podemos concluir que la autoridad competente para conocer sobre los conflictos entre cualquier Asociación Religiosa y sus trabajadores, es la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Anteriormente establecimos que la competencia puede ser federal o local, por lo tanto, por exclusión del artículo 123 fracción XXXI, el cual establece la competencia federal y al no existir un artículo expreso en la ley, que haga referencia a la materia local, es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de cada estado o la del Distrito Federal, la encargada de dirimir estas controversias.

Dicha junta se constituirá con un representante del gobierno y por representantes de los trabajadores y patronos designados por ramas industriales. *“Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los gobernadores de los estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe del Gobierno del Distrito Federal respectivamente”⁷².*

La actuación de la Junta de Conciliación y Arbitraje se debe dar en todos los casos de controversia de índole laboral entre una Asociación Religiosa y las personas que le presten algún servicio personal y subordinado.

⁷² TENA SUCK, Rafael e Ítalo Morales Hugo. Derecho procesal del trabajo. Ed. Trillas. México. 1989. p. 70.

CAPITULO CUARTO

EL TRABAJO VOLUNTARIO EN LA ARQUIDIÓCESIS PRIMADA DE MÉXICO A.R.

4. PRESTACIÓN DEL TRABAJO VOLUNTARIO

Es difícil concebir a una Asociación Religiosa como patrón; sin embargo, cuando a una agrupación se le reconoce personalidad jurídica ésta adquiere deberes y derechos que observar. Ahora bien, al tratar el tema de la Iglesia Católica como institución religiosa en general y siendo la Arquidiócesis Primada de México una parte integrante de ella, ésta representa la fe, la caridad, el amor al prójimo, la renunciación a las cosas materiales, el sacrificio, la ayuda, etc.

Tal percepción ha ocasionado que personas identificadas con esos principios se acerquen a ella para prestar un servicio; es decir, de ayuda a otro ser humano a cambio de una satisfacción personal, situación aprovechada por la Arquidiócesis Primada de México, porque esta asociación religiosa los incorpora a su personal denominándoles, en forma indebida, "trabajadores voluntarios", encubriendo con ello, una subordinación laboral, esto con el argumento de prestar un servicio social de carácter apostólico en beneficio de la Iglesia Católica Apostólica Romana.

Debe anotarse, sin importar el tipo de trabajo desarrollado o el convenio celebrado por un empleado, éste siempre tendrá a su favor todos los derechos laborales consagrados en la legislación nacional y la Asociación Religiosa debe cumplir con sus derechos y obligaciones laborales. Sobre todo si consideramos que la prestación de un trabajo debe efectuarse respetando los derechos y obligaciones establecidos en ley y bajo condiciones que garanticen al trabajador su vida, su salud y un nivel económico decoroso, no debiendo existir distinciones entre los trabajadores por motivo de raza ni doctrina política.

4.1 SUBORDINACIÓN DEL TRABAJADOR VOLUNTARIO FRENTE A LA ARQUIDIÓCESIS PRIMADA DE MÉXICO A.R.

En capítulos anteriores determinamos cuales son las características de una relación laboral, encontrando a la subordinación como una de las principales, así mismo concluimos que en el llamado "trabajo voluntario", también existe subordinación, entendida como la facultad del patrón de disponer en todo momento del trabajo del "voluntario" y la obligación de éste de obedecer a aquel; es decir, el derecho de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador.

La Arquidiócesis Primada de México niega continuamente la existencia de un vínculo laboral, argumentando la prestación de un trabajo voluntario y aclara que la celebración del convenio entre ella y el voluntario, no provoca el inicio de una relación laboral y por lo tanto, no surge una subordinación laboral entre el trabajador y ella, sino sólo constituye un instrumento de colaboración social y solidaria, de carácter apostólico en beneficio de la Iglesia Católica Apostólica Romana.

Sin embargo, de lo anterior aunque la Arquidiócesis no reconozca la relación laboral ésta existe, por encontrarse la subordinación del voluntario frente al jefe inmediato, él cual puede disponer del trabajo de aquel estableciendo las actividades y servicios a realizar bajo su orientación, vigilancia y dirección, así como las anteriormente estipuladas en los Programas de Trabajo de cualquiera de las Comisiones que integran la Arquidiócesis y a la cual pertenezca el voluntario.

El "voluntario" debe cumplir con una jornada de trabajo la cual, por regla general, es de lunes a viernes cubriendo un horario de cuatro horas, durante la jornada laboral el trabajador debe obedecer al jefe inmediato en todas las funciones que éste le asigne y realizar todas las actividades que le ordene dentro y fuera de las oficinas de la Arquidiócesis Primada de México.

Por el trabajo realizado la Asociación Religiosa por medio de su Departamento de Economía otorga al voluntario por concepto de "ayuda económica" la cantidad mensual de \$1,000.00 (un mil pesos moneda nacional) para gastos de transporte, este dinero será entregado los últimos días de cada mes mientras tenga vigencia el Convenio. Entre el jefe inmediato y el voluntario puede pactarse el pago de una cantidad dependiendo de las condiciones económicas del jefe, lo anterior resulta aberrante, en razón de que viola lo previsto en el artículo 82 de la ley laboral; en efecto, sin importar la designación otorgada por la Arquidiócesis a esa "ayuda económica", ésta tiene la naturaleza jurídica de salario como lo establece el citado numeral.

Artículo 82. "Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo."

Una cuestión adicional radica en que el trabajador voluntario una vez integrado como miembro de la Arquidiócesis Primada de México, debe cumplir con todo lo estipulado en el Reglamento Interior de Trabajo, respetar la disciplina y observar la conducta solicitada dentro de las instalaciones.

Otra consideración para acreditar la existencia de una relación laboral es, como veremos más adelante, el convenio celebrado entre este tipo de persona moral y el denominado "voluntario" tendrá una duración de seis meses, pero se debe considerar en caso de no renovarse el contrato, la materia de trabajo subsiste, por lo tanto, la duración de la relación laboral será por tiempo indeterminado.

El estudio sobre el contrato individual de trabajo estipulado entre la Arquidiócesis Primada de México y el "trabajador voluntario" permite, por una parte, realizar una reflexión sobre las condiciones de trabajo establecidas en él y por otra, detectar el encubrimiento de la relación laboral realizada por la Asociación Religiosa.

4.2 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL VOLUNTARIO Y LA ARQUIDIÓCESIS PRIMADA DE MÉXICO A.R.

El contrato individual es aquél en virtud del cual se establecen condiciones de trabajo para la prestación de un servicio personal subordinado a cambio de un salario; por lo que independientemente de su redacción éste, deberá ser considerado como contrato laboral si en él se reglamenta una relación de trabajo.

A continuación se transcribe, íntegro, el contrato usualmente celebrado entre el "voluntario" y la Asociación Religiosa, ello para tener una idea más clara sobre sus elementos, declaraciones, cláusulas y determinar si este "contrato" es de índole laboral; se insiste, para ello, debe tomarse en cuenta, como lo establece la ley laboral, que el contrato individual de trabajo puede hacer referencia a cualquier denominación como se hace en el celebrado por la Arquidiócesis Primada de México y el "trabajador voluntario" sin que por esta razón aquel deje de producir sus efectos legales.

CONVENIO PARA PRESTAR UN SERVICIO VOLUNTARIO

Convenio de servicio voluntario que celebran por una parte la "Arquidiócesis Primada de México A.R.", a quien en lo sucesivo se le denominara "LA ASOCIACIÓN", representado en este acto por el Reverendo padre _____, M.Sp.Sto., en su carácter de Apoderado, y por otra la C. _____, a quien en lo sucesivo se le denominará "EL VOLUNTARIO", al tenor de las siguientes declaraciones y cláusulas.

DECLARACIONES:

I. Declara el apoderado de "LA ASOCIACIÓN", bajo protesta de decir verdad:

A. Que la "Arquidiócesis Primada de México A.R.", existe por derecho propio de tiempo atrás y realiza sus actividades en el tráfico civil, a través del Registro Constitutivo número SGAR/1/003/92, otorgado por la Dirección General de Asociaciones Religiosas, Secretaría de Gobernación, el cual fue debidamente protocolizado ante la fe del Licenciado Francisco Daniel Sánchez Domínguez, titular de la Notaria número 117 del Distrito Federal, mediante escritura pública número 61541 de fecha 10 de febrero de 1993.

B. Que cuenta con las facultades necesarias para celebrar el presente convenio y obligarse en los términos del mismo, las cuales no le han sido modificadas, limitadas o revocadas, lo que acredita mediante la escritura pública número 18281 de fecha 27 de enero de 1997 otorgada ante la fe del Licenciado Horacio Aguilar Álvarez de Alba, Notario público número 39 del Distrito Judicial de Tlanepantla, con residencia en Naucalpan, Estado de México.

C. Que dentro de su objetivo se encuentra la práctica de la doctrina cristiana entre otros.

II. Declara "EL VOLUNTARIO", bajo protesta de decir verdad:

A. Que es una persona física, con capacidad legal suficiente para la celebración del presente convenio.

B. Que conoce el reglamento interior de "LA ASOCIACIÓN", respecto a la disciplina y horarios de la misma.

C. Que es su voluntad prestar un servicio social a "LA ASOCIACIÓN", mediante el presente Convenio de Servicio Voluntario, por lo que no existe una relación obrero patronal, por lo que dicho servicio social es de carácter apostólico en beneficio de la Iglesia Católica Apostólica Romana.

Hechas las declaraciones anteriores, las partes se sujetan a las siguientes

CLÁUSULAS:

PRIMERA.- OBJETO.

"EL VOLUNTARIO", prestará un servicio social voluntario a "LA ASOCIACIÓN", consistente en la elaboración de dictámenes jurídicos y síntesis de cada uno de los expedientes para la orientación jurídica de cada uno de los internos y sus familiares durante el tiempo que dure su proceso legal; lo cual realizará con todo orden y calidad en el domicilio de "LA ASOCIACIÓN", para la Comisión de Pastoral Penitenciaria, bajo la dirección del Pbro. _____.

SEGUNDA.- RETRIBUCIÓN.

"LA ASOCIACIÓN", entregará mensualmente a "EL VOLUNTARIO" por concepto de ayuda económica la cantidad de \$1,000.00 (UN MIL PESOS MONEDA NACIONAL)

únicamente para gastos de transporte. Dicha cantidad será entregada los días últimos de cada mes en tanto tenga vigencia el presente Convenio.

TERCERA.- DURACIÓN

El presente Convenio de Servicio Voluntario tendrá una duración de 6 meses contados a partir del día ____ de _____ hasta el ____ de _____ de 200__.

CUARTA.- CLÁUSULAS DE TERMINACIÓN DEL CONVENIO PARA AMBAS PARTES.

El convenio podrá suspenderse o cancelarse anticipadamente sin responsabilidad para "LA ASOCIACIÓN".

"LAS PARTES", convienen en que son causas de terminación del presente contrato, las siguientes:

A. De común acuerdo, avisando una de las partes a la otra.

B. Si "EL VOLUNTARIO" falsea información, o no desarrolla las actividades señaladas en la cláusula primera del presente convenio.

C. Cuando a juicio de "LA ASOCIACIÓN", sea económica o legalmente insostenible el otorgamiento de la ayuda.

D. Por incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contenidas en el presente convenio.

QUINTA.- MANIFESTACIÓN DE RENUNCIA DE AMBAS PARTES.

"LAS PARTES", manifiestan que el presente convenio no constituye el inicio de una relación laboral y que por lo tanto no existe una SUBORDINACIÓN LABORAL entre ellas, sino que constituye un instrumento de colaboración social y solidaria con la Iglesia Católica Apostólica y Romana en México que realizan "LA ASOCIACIÓN" y "EL VOLUNTARIO", por lo que "EL VOLUNTARIO", no se reserva derecho alguno en contra de la "ASOCIACIÓN."

SEXTA.- DOMICILIOS.

Las partes señalan tener sus domicilios en:

"LA ASOCIACIÓN" en _____

"EL VOLUNTARIO" en _____

SÉPTIMA.- JURISDICCIÓN.

Para la interpretación y cumplimiento del presente convenio las partes están de acuerdo en que se apliquen las leyes de México, Distrito Federal, y para todo lo relativo al mismo se

someten a la jurisdicción de los tribunales de la Ciudad de México, Distrito Federal, renunciando expresamente a cualquier otro fuero que por cualquier causa pudiera corresponderles.

Leído que fue por las partes y enteradas del alcance y contenido del mismo, lo firman por duplicado en México, D.F. a ___ de ____ del año 200__.

"LA ASOCIACIÓN"

"EL VOLUNTARIO"

Arquidiócesis Primada de México

TESTIGO

Es importante resaltar, la Arquidiócesis de México utiliza la denominación *convenio para prestar un servicio voluntario*, sin considerar o tener presente la diferencia entre un convenio o contrato aunque en materia laboral la denominación no es relevante sino el acto que le de origen, pero la rama civil si establece la diferencia en el Código Civil del Distrito Federal, artículos 1792 y 1793.

Artículo 1792. "Convenio es el acuerdo de dos a más personas para crear, transferir, modificar o extinguir derechos y obligaciones."

Artículo 1793. "Los convenios que producen o transfieren derechos y obligaciones toman el nombre de contratos."

Los contratos por tratarse de un acto jurídico bilateral tiene como finalidad producir consecuencia de derecho y por consiguiente debe contener elementos de existencia y elementos de validez.

1. Los elementos de existencia o esenciales son: el consentimiento, entendido como la suma de las voluntades de las partes para celebrar el

contrato; un objeto físico y jurídicamente posible; es decir que la materia sobre la cual versa el contrato exista jurídicamente, posible porque debe estar regulado en una ley y por último el reconocimiento legal.

2. Los elementos de validez son: la licitud, es no contravenir una disposición legal; la formalidad, debe seguir todos los elementos que la ley establezca; ausencia de vicios del consentimiento:

- Error es: falsa apreciación que se tiene de la realidad.
- Dolo es: inducir a una persona a realizar un acto que ella desconoce.
- Lesión es: una desproporción entre lo que se da y se recibe a cambio; es decir, se produce un perjuicio en el patrimonio de una de las personas que intervienen.
- Violencia es: toda coacción física o moral sobre la persona.

Y por último la capacidad de las partes entendida como una facultad natural y legal de una persona para ser titular de derechos y obligaciones.

El convenio celebrado por las partes cumple con todos los elementos de existencia pero no los de validez, ya que por su redacción pretende engañar a los trabajadores "voluntarios", aunque podemos afirmar que con todo y esos inconvenientes se trata de un contrato individual de trabajo.

En materia laboral la falta del contrato individual de trabajo realizado por escrito o con ausencia de uno o varios de los elementos de validez no impide al empleado gozar de sus derechos laborales, porque en el supuesto de contener el contrato condiciones contrarias a la Ley Federal del Trabajo, ésta tendrá una aplicación supletoria como lo dispone a continuación el artículo 5º .

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

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

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

El siguiente artículo de la ley laboral garantiza que el trabajador nunca debe ser privado de sus derechos laborales por la ausencia del contrato de trabajo.

Artículo 26. “la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.”

La relación laboral y el contrato individual de trabajo tratándose de dos figuras laborales distintas tienen efectos similares; es decir, que exista la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario bajo condiciones de trabajo reconocidas en la ley.

La relación laboral entre la Asociación Religiosa y el “voluntario” aunque sea negada en el contrato, este simple hecho no es suficiente para acreditar su inexistencia, porque el voluntario presta un trabajo de manera personal y subordinada a cambio de un salario (ayuda económica) y la Arquidiócesis tiene el poder de mando sobre ese trabajador.

4.2.1 Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo son los distintos derechos y obligaciones que regulan la relación laboral cuyo principal objetivo es asegurar un nivel de vida decoroso para el trabajador y su familia.

Un contrato individual de trabajo legalmente redactado debe reunir los elementos establecidos en la ley laboral como lo indica el siguiente artículo:

Artículo 25 Ley Federal del Trabajo. “El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con mayor precisión posible;
- IV. El lugar o lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y monto del salario;
- VII. El día y lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.”

Las condiciones de trabajo contenidas en cualquier contrato individual nunca deben ser menores a las reguladas por la Ley Federal del Trabajo como se estipula enseguida:

Artículo 56. “Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivos de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

En el contrato de referencia, la Asociación Religiosa manifiesta que el voluntario no podrá ejercer ningún derecho laboral, por no ser considerado como un “trabajador” tampoco especifica condiciones de trabajo, por lo tanto, atenta, contra lo dispuesto en el artículo 123 constitucional en su fracción XXVII inciso h):

“Serán condiciones nulas y no obligaran a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

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.”

Se reitera, si las condiciones de trabajo no son establecidas en el contrato, por ignorancia de las partes o por mala fe de una de ellas, ello no significa que el trabajador quede en desamparo en caso de querer hacer valer algún derecho, porque prevalecerán las normas estipuladas en la ley.

4.2.2. Disposiciones establecidas en el contrato.

El acuerdo suscrito por la Arquidiócesis Primada de México y el trabajador “voluntario” se compone, al igual que la generalidad de los contratos, principalmente de cuatro aspectos: el primero lo integra el rubro; el segundo las declaraciones; el tercero las cláusulas y por último las firmas de las partes conformes en celebrarlo; para una mejor explicación de la problemática que representa esta figura a continuación se precisan las disposiciones establecidas en el rubro y declaraciones:

1. La referencia a la personalidad jurídica de la Arquidiócesis como Asociación Religiosa y la capacidad legal del voluntario para la celebración del contrato; por lo que, en ese momento la Asociación Religiosa expresa y admite ser un patrón y por esa circunstancia debe otorgar todos los derechos laborales sin disfrazar el vínculo laboral existente entre ella y el voluntario. La capacidad del voluntario lo convierte en un sujeto para adquirir derechos y obligaciones frente a la Asociación.

2. El contenido de todo contrato, se da mediante la manifestación expresa de las partes, de los derechos y obligaciones a convenir en las cláusulas bajo las cuales se habrá de celebrar. Sin embargo, debe anotarse que en materia laboral por tratarse de una relación que surge entre dos seres desiguales, en caso de estipularse cláusulas que no

contengan el reconocimiento de los derechos del trabajador estas serán nulas.

3. Causas de terminación estipuladas en el convenio, no todas las expuestas en el contrato en estudio conllevan la terminación, sino que de manera difusa se hace una mezcla entre la terminación, la suspensión y la rescisión, ignorándose las consecuencias legales de cada una.

4. En el convenio citado se menciona el tipo de prestación de servicio a realizar por el voluntario, él cual pondrá en práctica sus conocimientos adquiridos en una Licenciatura y los cuales serán retribuidos por el pago de un cantidad en dinero por concepto de "ayuda económica".

5. Firmas de las partes: Arquidiócesis Primada de México y "trabajador voluntario".

En relación a los requisitos que debe contener todo contrato individual de trabajo, el documento que se analiza presenta los siguientes aciertos y omisiones:

Aciertos:

- a) El domicilio de las partes;
- b) El servicio realizado por el voluntario, aunque el estipulado en el contrato no es el único trabajo desempeñado por él;
- c) El lugar donde se realizara la actividad; es decir, en las oficinas de la Arquidiócesis Primada de México;
- d) La forma de pago del salario y su monto; se pagara en cheque por la cantidad de \$1000.00 (mil pesos, moneda nacional);
- e) El día de pago; será los últimos días de cada mes.

Omisiones:

a) La nacionalidad, edad, sexo, estado civil; o sea todos los datos generales que permitan la identificación del trabajador voluntario;

b) Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; la cual considero, será por tiempo indeterminado independientemente de la vigencia de seis meses del contrato, porque la materia de trabajo subsiste, ya que esa actividad es prestada de manera constante por la Asociación Religiosa. Sin olvidar la negación de la relación de trabajo;

c) La duración de la jornada de trabajo; en virtud de ser tratada directamente con el jefe inmediato, dependiendo de las necesidades de la Arquidiócesis y del voluntario;

d) No se establece el lugar de pago del salario; sin embargo, esto se realiza en el Departamento de Economía dentro de las instalaciones de la Asociación Religiosa;

e) No se estipula la capacitación y adiestramiento del voluntario; lo cual llega a presentarse por la impartición de cursos o talleres;

f) Tampoco se regulan condiciones de trabajo como días de descanso, vacaciones, etc.; porque algunas se encuentran en el Reglamento Interior de Trabajo.

4.2.3 Reconocimiento de los derechos laborales del trabajador

Los derechos laborales que debe tener el trabajador voluntario son todos aquellos regulados en la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional apartado "A" y en el propio texto de dicho artículo; los cuales garantizará al trabajador y a su familia vida, salud y un buen nivel económico.

La Asociación Religiosa no establece ningún derecho a favor del trabajador voluntario, en primer lugar, a causa de no reconocer al voluntario como trabajador, sólo lo identifica como una persona prestando un servicio a favor de

la Iglesia Apostólica y Romana en México; sin embargo, el beneficio se otorga directamente a la Arquidiócesis Primada de México como ente colectivo con personalidad jurídica y patrimonio propio, la cuál requiere de trabajadores para cumplir con sus objetivos, y no a la Institución Religiosa.

Tampoco son admitidos derechos laborales, en virtud de la absoluta negación de la relación laboral, entre los jefes inmediatos de las Comisiones y los altos jerarcas de la Arquidiócesis con el trabajador voluntario, encubriéndose así la subordinación con el argumento de que el servicio debe ser prestado por el voluntario, porque éste se identifica con la doctrina representada por la Iglesia para obtener a cambio una satisfacción personal.

Entre los derechos mínimos se deben comprender: el reconocimiento de la relación laboral, la duración de la relación laboral, jornada de trabajo, días de descanso, vacaciones, prima vacacional, salario, capacitación y adiestramiento, la indemnización o reinstalación, aguinaldo, contar con seguridad e higiene al desarrollar el trabajo, habitación, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, derecho a formar coaliciones, sindicatos o confederaciones, derecho de huelga, protección para riesgos y accidentes de trabajo y los derechos de seguridad social, entre otros.

4.2.4 Condiciones laborales que debe contener todo contrato individual de trabajo.

Después de analizar el contrato celebrado entre la Asociación Religiosa y el trabajador voluntario y haber detectado errores en su forma de redacción consideramos pertinente presentar un bosquejo sobre el particular.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En la Ciudad de México a ____ de _____ del año dos mil _____, los que celebramos el presente contrato, por una parte la Arquidiócesis Primada de México, representada por el

Reverendo Padre _____ a quien en lo sucesivo se le denominara patrón, y por su propio derecho la C. _____, quien en adelante se le denominara trabajador, hacemos constar que convenimos celebrar un contrato individual de trabajo, al tenor de las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA. Para los efectos DEL ARTÍCULO 25 DE LA Ley Federal del Trabajo, el C. _____ declara que su representada es una Asociación Religiosa dedicada a la práctica de la doctrina religiosa entre otros y con domicilio en _____ de esta Ciudad; acredita su personalidad jurídica con el Registro Constitutivo número SGAR/I/003/92, otorgado por la Dirección General de Asociaciones Religiosas de la Secretaría de Gobernación. El trabajador declara llamarse _____; con edad _____; nacionalidad _____; estado civil _____; y domicilio en _____ de esta Ciudad.

SEGUNDA. El trabajador se obliga a prestarle sus servicios personales al Pbro. _____, subordinado jurídicamente al patrón, consistentes en la elaboración de dictámenes jurídicos y síntesis de cada uno de los expedientes para la orientación jurídica de cada uno de los internos y sus familias. Este trabajo deberá realizarlo con esmero y eficiencia. Queda expresamente convenido que acatará en el desempeño de su trabajo todas las disposiciones del Reglamento Interior de Trabajo, las ordenes, circulares, disposiciones, etc. que dicte el patrón.

TERCERA. El trabajador deberá ejecutar su trabajo en las oficinas de la Arquidiócesis Primada de México.

CUARTA. Este contrato se celebra por tiempo indeterminado.

QUINTA. El trabajador percibirá, por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, el salario de \$1500.00 (Un mil quinientos pesos moneda nacional) mensuales el cual será pagado los últimos días de cada mes, en el Departamento de Economía dentro de las oficinas de la Arquidiócesis Primada de México.

SEXTA. La duración de la jornada laboral será de cuatro horas diarias, de lunes a viernes, en el siguiente horario: de las 13:00 a las 17:00 horas; por lo que constituye una jornada semanal de 25 horas.

SÉPTIMA. Cuando por circunstancias extraordinarias se aumente la jornada de trabajo, los servicios prestados durante el tiempo excedente se considerarán como extraordinarios y se pagarán en un cien por ciento más del salario establecido para las horas de trabajo normal. Tales trabajos nunca pueden exceder de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; el trabajador laborara el tiempo extraordinario por una orden escrita del patrón.

OCTAVA. Por cada cinco días de trabajo, tendrá el trabajador un descanso semanal de dos días, con pago de salario integro, dicho descanso lo disfrutará los días sábado y domingo de cada semana. También disfrutará de descanso, con pago integro de salario, los días señalados en el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

NOVENA. El trabajador después de un año de servicios continuos disfrutará de un periodo anual de vacaciones pagadas, de seis días laborables, que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios como lo dispone el artículo 76 de la Ley Laboral. El salario correspondiente a las vacaciones se cubrirán con una prima del veinticinco por ciento sobre los mismos.

DÉCIMA. El trabajador percibirá un aguinaldo anual, que deberá pagársele antes del día veinte de diciembre, equivalente a _____ días de salario.

UNDÉCIMA. El trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos por el patrón en los términos del Capítulo III Bis, Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo.

DUODÉCIMA. Para los efectos de la antigüedad, queda establecido que el trabajador _____ entró a prestar sus servicios el día ____ del mes _____ del año _____.

TRIGÉSIMA. Las partes convienen que todo lo no previsto en el presente contrato se regirán por lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y lo referente a la interpretación, ejecución y cumplimiento del mismos, se someten expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje.

Leído que fue el presente contrato por las partes y sabedoras de su contenido y fuerza legal, lo firman por duplicado, quedando uno en poder de cada una de ellas.

PATRÓN

TRABAJADOR

TESTIGO

TESTIGO

Se considera que el contrato anteriormente presentado sí reúne los requisitos legales; pues en él se estipulan las condiciones de trabajo dentro de las cuales debe desempeñarse el trabajo, el pago de un salario (y no una ayuda económica), el surgimiento de la existencia de una relación laboral entre ambas partes, lo que da como resultado el reconocimiento por parte del patrón a todos los derechos laborales del trabajador.

4.3. EL TRABAJO VOLUNTARIO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ARQUIDIÓCESIS PRIMADA DE MÉXICO A.R.

Cuando se realiza un estudio sobre algún tema es indispensable hacer referencia a todos los aspectos de esa cuestión. Por lo tanto, se tomara en cuenta la visión de la Arquidiócesis Primada de México como parte de la Iglesia Católica, con su dogma religioso y su forma de organización interna.

El trabajo voluntario será prestado por una persona religiosa o laica⁷³, pero sin olvidar que la primera persona tiene como educación y formación la ayuda al prójimo sin recibir ningún beneficio económico a cambio, acostumbrada a servirle a un representante de la iglesia, llámese padre, párroco, cardenal, etc.

⁷³ Entiéndase como laico a la persona que no tiene una educación religiosa o es parte integrante de la autoridad eclesiástica; es decir, que pertenece a la Iglesia Católica, Apostólica y Romana.

Mucho de los voluntarios tienen la idea errónea que no desarrollan un trabajo como tal, (por estar ofreciendo sus servicio a una Institución representante de la fe, la ayuda mutua, el sacrificio, etc.) bajo la autoridad de una persona; sin embargo, esto es falso porque la actividad se desenvuelve bajo el mando del jefe inmediato y dependiendo de las características de cada una, sin importar que sea un clérigo, ya que en esos momentos no representa a la Iglesia sino a una Institución con personalidad jurídica; o sea, un patrón.

4.3.1 Clases o tipos de trabajador voluntario.

En la Arquidiócesis Primada de México se pueden clasificar en dos tipos a los trabajadores voluntarios, dependiendo de la actividad y el lugar donde proporcionen sus servicios:

a. Internos: son aquellos que prestan un servicio dentro de las instalaciones de la Arquidiócesis y tienen un conocimiento más especializado sobre determinada área, sujetándose únicamente a las políticas internas y al convenio.

b. Externos: su actividad la realizan fuera de las oficinas y va encaminada a evangelizar a aquellas personas necesitadas dentro de los límites de la Ciudad de México, su misión evangelizadora por lo general se regula por disposiciones escritas por el Arzobispo Primado de México.

Los voluntarios deben recurrir a las enseñanzas de la Biblia para identificar como su labor deben realizarla a grupos prioritarios entre ellos, los pobres, los pecadores, etcétera.

A los trabajadores voluntarios también se les denomina agentes laicos comprometidos y el objetivo *“de la formación de voluntarios va encaminado a que cada fiel laico tenga una viva conciencia de ser un miembro de la Iglesia, a que*

*se le ha confiado una tarea original, insustituible e indelegable para el bien de toda la humanidad.*⁷⁴

La formación de los voluntarios debe ser integral, tomando en cuenta:

- La fase general, se refiere a los contenidos doctrinales comunes a todos los agentes laicos.
- La fase de formación específica o diferenciada, toma en cuenta las necesidades particulares de un determinado territorio, para capacitar a los voluntarios en el servicio específico que se necesite.
- La fase espiritual, el laico sigue a Dios a través de la vida sacramental y la oración.
- La fase apostólica, donde el laico se debe comprometer en la realización de la actividad a desempeñar.

La formación de los voluntarios sirve de apoyo para:

- Ver y entender con más claridad su realidad.
- Captar directamente las necesidades de los más necesitados.
- Desarrollar su sensibilidad, conciencia y motivaciones.
- Purificar, desde los valores evangélicos, las motivaciones que los impulsan a colaborar.
- Adquirir competencias y habilidades para servir a los más necesitados.
- Conocer y profundizar en la misión de la Arquidiócesis Primada de México.⁷⁵

El compromiso adquirido cuando una persona se convierte en voluntario de la Arquidiócesis Primada de México, como ésta misma lo señala implica:

⁷⁴ CARRERA RIVERA, Norberto. Ob Cit. p. 23.

⁷⁵ CARRERA RIVERA, Norberto. La pastoral de la caridad en tiempos de la misión evangelizadora en la Arquidiócesis de México. México. 2000. p.25.

1. *“Una concepción de la persona como alguien capaz de participar y de asumir una responsabilidad comprometida y solidaria con los demás.*

2. *Una expresión de gratitud que, para los cristianos arranca de la misma identidad bautismal.”⁷⁶*

4.3.2 Características del trabajador voluntario.

El trabajo voluntario es reconocido como tal a nivel internacional, el Secretario de las Naciones Unidas, Kofi Annan, hace referencia a la labor ejercida por los voluntarios, la cuál se basa en seis valores fundamentales: la libertad, la igualdad de individuos y pueblos, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la naturaleza y la responsabilidad común.

El voluntario debe tener como rasgos generales distintivos desde la visión de la Asociación Religiosa las características de sacrificio, renunciación y ayuda al prójimo. Y como elementos particulares, después de haber realizado un estudio sobre la perspectiva de la Arquidiócesis de México como una pieza importante de la Iglesia Católica los siguientes:

- a. Que tenga un sentido de humanización; es decir, que sea una persona benigna con los demás seres humanos.
- b. Sea caritativo, la caridad es la virtud teologal por la cual amamos a Dios sobre todas las cosas, y a nuestro prójimo como a nosotros mismos por amor de Dios.⁷⁷
- c. Que preste sus servicios de manera libre, no debe hacerlo si lo realiza por sometimiento de su voluntad, así como realizar su actividad por todos los medios pacíficos de los que pueda allegarse.

⁷⁶ Ídem.

⁷⁷ "Caridad (religión)." Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001. © 1993-2000 Microsoft Corporation.

- d. Desempeñar su actividad de una manera organizada y en unión con todos los integrantes del plan o programa a desarrollar.
- e. No debe existir en su forma de actuar un protagonismo sobre las demás personas ni sobre la función realizada.
- f. Debe estar comprometido con el trabajo o servicio ofrecido tanto a la institución como a las personas directamente beneficiadas.
- g. No esperar por la prestación de su trabajo una remuneración de carácter económico.
- h. Capacitarse y expandir sus conocimientos para brindar un mejor servicio a la sociedad o al grupo vulnerable.
- i. Buscar el mejoramiento en la calidad de vida de la sociedad en general y de ciertos sectores más necesitados en particular.

La Declaración Universal sobre el voluntariado expone como principios fundamentales del voluntario consideradas también como características:

- a) *“Reconocimiento del derecho de asociación a todo hombre, mujer, niño cualquiera que sea su raza o religión, su condición física, social y cultural;*
- b) *Respetar la dignidad de todo ser humano y su cultura;*
- c) *Ofrecer ayuda mutua desinteresada y participar individualmente o en asociaciones con espíritu de compañerismo o fraternidad;*
- d) *Estar atentos a las necesidades de las comunidades y propiciar con ellas la solución de sus propios problemas;*
- e) *Hacer del voluntario un elemento de desarrollo personal, de adquisición de conocimientos nuevos, de ampliación de sus capacidades, favoreciendo la iniciativa y la creatividad, permitiendo a cada uno ser miembro activo, y no solamente beneficiario de la acción;*
- f) *Estimular la responsabilidad social y motivar la solidaridad familiar, comunitaria e internacional.”*⁷⁸

⁷⁸. Declaración Universal sobre el Voluntariado. AOL. www.ia.rn11.com/yh/pu/yhgeousou2.htm

Sin importar que la labor realizada por los voluntarios tenga reconocimiento internacional, se debe tomar en cuenta las condiciones bajo las cuales ésta se presta, esto determina si se crea una relación laboral o un servicio altruista entre la institución y el voluntario.

Una vez establecido el vínculo laboral un trabajador voluntario, gozará de todos los derechos y cumplirá con sus deberes. Es decir, prestará el trabajo por el cual fue contratado dentro de una jornada establecida a cambio de un salario, también gozará de vacaciones pagadas, prima vacacional, asimismo respetará las normas del Reglamento Interior de trabajo, etcétera.

4.3.3 Obligaciones y derechos de la Arquidiócesis Primada de México A.R. como patrón.

La Arquidiócesis Primada de México cuando adquiere la denominación legal de Asociación Religiosa por la autoridad competente, es un ente moral con personalidad jurídica; por lo tanto, tendrá derechos y obligaciones.

Será considerado como patrón cuando utilice los servicios de trabajadores para realizar los fines por los cuales se creó, y respetará las disposiciones establecidas en la ley laboral.

La Arquidiócesis Primada de México como patrón tiene las siguientes obligaciones y derechos regulados en el artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 132. "Son obligaciones de los patrones:

- I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;**
- II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;**
- III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles de trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y**

reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquellos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;

IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios;

IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares cuando deba cumplirse dentro de las horas de trabajo;

X. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores;

XI. Instalar de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fabricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e Instructivos que expidan las autoridades competentes;

XII. Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijan las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalan los Instructivos que se expidan, para que se presten oportuno y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;

XIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;

XIV. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y cajas de ahorro;

XV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del

cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XVI. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas, la protección que establezcan los reglamentos;

XVIII. Participar en la Integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo a lo establecido por esta Ley."

Se omitieron las obligaciones respecto a relaciones colectivas de los trabajadores, porque éstas no existen en la Arquidiócesis al igual, no se ha conformado aun un sindicato que proteja los interés de su personal. Aunque la punibilidad legal exista.

La ley también señala algunas prohibiciones que tiene el patrón contenidas en el artículo 133 de la misma ley, las cuales deben ser respetadas por la Asociación Religiosa.

Artículo 133. "Queda prohibido a los patrones:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sus sexo;

II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado;

III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera las condiciones de éste;

IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o que voten por determinada candidatura;

V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;

VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos o lugares de trabajo;

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;

VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;

IX. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

X. Portar armas en el interior del establecimiento ubicados dentro de las poblaciones;

XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.”

En los supuestos referentes al tema sindical, estas no serán observadas, como lo señalamos anteriormente no existe ningún sindicato en la Arquidiócesis Primada. Lo relacionado a la prohibición de realizar propaganda política esta no se cumple, por la misma naturaleza religiosa de la institución, lo cual resultaría contradictorio con su propio funcionamiento y con la formación de los clérigos que trabajan ahí.

4.4 ILEGALIDAD DEL TRABAJO VOLUNTARIO ENTRE LA ARQUIDIÓCESIS PRIMADA DE MÉXICO A.R. Y EL TRABAJADOR VOLUNTARIO

El trabajo prestado por una persona que recibe el nombre de voluntario o laico comprometido a una Asociación Religiosa que en nuestra investigación recibe el nombre de Arquidiócesis Primada de México, creemos que en este apartado de nuestro capitulado, es correcto el termino de ilegalidad en la prestación de servicios.

La ilegalidad consiste en lo contrario a lo estipulado en las leyes, porque la Arquidiócesis al negar la relación laboral entre ella y sus trabajadores voluntarios, no reconoce en el contrato ni en sus políticas internas a éste, sus derechos y obligaciones laborales, por lo que no existe una protección del trabajador y muchas veces por ignorancia se dejan de ejercitar las acciones correspondientes ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje para reclamarlos, aunque dicha Asociación Religiosa representa en este país y en una parte considerable del mundo una institución espiritual con una gran cantidad de seguidores.

Muchos voluntarios son de edad avanzada o se encuentran o se sienten solas y surge en ellas un compromiso de ayudar a personas necesitadas por razones personales, por lo que no es comprensible la negación injustificada de sus derechos laborales con el argumento de únicamente recibir a cambio una satisfacción personal.

4.4.1 Reglamento Interior de trabajo de la Arquidiócesis Primada de México A.R.

El Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de reglas obligatorias en el desarrollo del trabajo para todos los miembros de la empresa o establecimiento como lo dispone el artículo 422 de la Ley Federal del Trabajo.

Todo reglamento de trabajo debe contener como mínimo los elementos contenidos en el artículo 423 de la Ley Federal del trabajo como son:

- I. Horas de entrada y de salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
 - II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
 - III. Días y horas fijadas para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
 - IV. Días y lugares de pago;
 - V. Normas para el uso de los asientos o sillas;
 - VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
 - VII. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las mujeres embarazadas;
 - VIII. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
 - IX. Permisos y licencias;
 - X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se le aplique la sanción;
- y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes, de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Como entre la Asociación Religiosa y el “voluntario” existe una relación laboral, el trabajador debe respetar y hacer cumplir el Reglamento de Trabajo dado a conocer supuestamente al momento de celebrarse el contrato individual de trabajo.

El Reglamento de Trabajo de la Arquidiócesis está integrado por disposiciones denominadas Políticas Internas de la Arquidiócesis Primada de México A.R. reguladas en estas disposiciones:

I. Horario de entrada: el horario de ingreso a trabajar será según lo establecido en el Contrato Laboral.

II. Checar ingresos y salidas:

1) Se checará en el reloj tradicional o digital en cuatro momentos:

- a. Al llegar para iniciar labores
- b. Al salir a comer
- c. Al regresar de comer
- d. Al finalizar las labores

2) El olvido de checar ingresos y salidas, ordinariamente se manejará como ausencia.

3) Cuando a juicio del jefe inmediato el trabajo se realice en lugar distinto a Durango #90, el empleado deberá recabar con su Jefe el justificante correspondiente y entregarlo al Sr. _____ a más tardar el miércoles de la siguiente semana.

III. Retardos, faltas, permisos y tiempo extra.

1) Retardos: la tolerancia en el ingreso para el inicio de labores será de 10 minutos de Lunes a Viernes, en base al horario de entrada de cada empleado tiene acordado en su Contrato.

Un minuto después de la tolerancia se considerará como retardo; por lo tanto, la Institución aceptará dos retardos válidos solamente dos veces por semana, de Lunes a Viernes que no podrán ser mayor de 5 minutos. Al tercer retardo dentro de una

semana, impondrá el descuento en nomina de medio día de trabajo. En caso de reincidir en forma constante, habrá un descuento mayor.

2) Faltas: para justificar una falta por enfermedad, será válida solamente con el comprobante de atención médica, expedido por el I.M.S.S., junto con la receta médica donde se indique fecha y hora de expedición.

En caso de enfermedad así justificada, la Arquidiócesis concede al empleado como prestación especial el pago de los tres días que incapacite el I.M.S.S. a partir del cuarto día, el empleado sólo percibirá lo que el I.M.S.S. le pague.

3) Permisos: para obtener permiso de ausencia por asuntos personales, es necesario solicitarlo por escrito (original y copia) al Jefe inmediato, y presentar el documento original ya autorizado al Sr. _____, a más tardar el miércoles de la siguiente semana.

4) Tiempo extra: por política la Institución no autoriza horas extras.

IV. Queda estrictamente prohibido:

- 1) Introducir a las Instalaciones de la Institución, bebidas alcohólicas.
- 2) Presentarse a trabajar con aliento alcohólico, en estado de ebriedad o bajo alguna droga o enervante.
- 3) Refir
- 4) Insultar o emplear malas palabras al dirigirse a sus compañeros de trabajo o a sus Jefes.
- 5) Poner en peligro la seguridad del personal o del edificio.
- 6) Sustraer equipo de las instalaciones.

A quien incurra en alguno de estos incisos, se le aplicará el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

V. Prestaciones legales:

- 1) Afiliación al I.M.S.S.
- 2) Aguinaldo (la Ley Federal del Trabajo establece 15 días por año trabajado), la Curia como prestación adicional, otorgara 15 días más.
- 3) Vacaciones (la Ley Federal del Trabajo establece 6 días a partir del primer año, estos días están incluidos dentro de los días que marca el Calendario de la Curia, señalados en su Contrato Laboral).
- 4) Prima vacacional (25% del salario de los días de vacaciones, Art. 80 de la Ley Federal del Trabajo)
- 5) SAR; CESANTÍA Y VEJEZ, y el 5% del INFONAVIT.

6) Herramientas de trabajo de acuerdo al Art. 132, fracción III de la Ley Federal del Trabajo.

7) Cursos de capacitación conforme a la disposición que marca la Ley Federal del Trabajo.

VI. Prestaciones adicionales:

1) Préstamos en dinero (según el reglamento de préstamos en dinero para laicos que laboran en la Arquidiócesis Primada de México A.R.)

2) Cursos de superación personal, motivacional y espiritual que ofrezca la Arquidiócesis Primada de México A.R.

3) Incentivos por eventos especiales: nacimientos, matrimonios y defunciones (según el reglamento de Incentivos).

4) En caso de enfermedad justificada, la Arquidiócesis Primada de México A.R., concede al empleado como prestación adicional el pago de los tres primeros días que incapacite el I.M.S.S.

5) La Arquidiócesis Primada de México A.R., otorga otros quince días más de aguinaldo a los establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

6) La Arquidiócesis Primada de México A.R., otorga más vacaciones de las establecidas por la Ley Federal del Trabajo, (señaladas en el Contrato Laboral).

VII. Recomendaciones muy importantes:

1) Presentarse a trabajar correctamente vestidos y aseados.

2) Al llegar al sitio de trabajo, solicite toda la información que necesite con su Jefe inmediato, en relación a las funciones y responsabilidades que se le encomienden.

3) Trate de ser acomedido con los compañeros de trabajo y evite crear conflictos, respetando las pertenencias de los demás, su trabajo y la forma de ser de sus compañeros.

4) Asistir cuando sean convocados a:

- a. La reunión del área
- b. La reunión general de personal
- c. Alguna otra reunión.

5) Seguir las indicaciones que se den a conocer.

Este documento esta sujeto a modificaciones que se darán a conocer a cada empleado.

Departamento de Economía

Departamento de contabilidad

Recursos Humanos área operativa

Recursos Humanos área administrativa

Representante Legal

A pesar de la existencia y la disposiciones establecidas en este Reglamento existe un desconocimiento de él por parte de los trabajadores voluntarios, aunque se manifieste en el *convenio de prestación de un servicio* que celebran las partes su existencia, porque nunca se le otorga una copia de éste al trabajador o se coloca en un lugar visible para todos, lo que provoca un incumplimiento y aplicación arbitraria por parte del patrón.

4.4.2 Violación a los derechos individuales laborales.

En el contrato celebrado entre la Arquidiócesis Primada de México y el trabajador voluntario durante el desarrollo del trabajo a nivel interno; es decir, dentro de las oficinas de la Arquidiócesis Primada de México, podemos encontrar que el laico comprometido en su mayoría realiza acciones de hacer, según le mande el jefe inmediato y lo estipulado en el "convenio"; en cambio la Arquidiócesis omite sus obligaciones de dar el reconocimiento y otorgar las prestaciones laborales correspondientes.

La violación a los derechos individuales sugiere una manera de obrar de mala fe en contra de la Ley Federal del Trabajo, normas laborales y tratados internacionales por parte de la Asociación Religiosa al no proteger al voluntario.

Las principales transgresiones en contra de sus derechos se encuentran en el salario, vacaciones, prima de antigüedad, habitación, derecho de preferencia, antigüedad y ascenso, riesgos de trabajo, y derechos de seguridad social.

4.4.3. En relación al salario.

La ayuda económica que le brinda la Arquidiócesis Primada de México al voluntario por la cantidad de \$1000.00 (un mil pesos, moneda nacional) para solventar sus gastos únicamente de pasajes, tiene la naturaleza jurídica de salario como la define la ley laboral, es una retribución otorgada por patrón al trabajador por la prestación de un servicio.

Referente a la cantidad de dinero concedida al voluntario en concepto de "ayuda económica", debe afirmarse que ésta no cumple los requisitos establecidos en la ley laboral para conceptualizarla como salario, por no ser remunerador⁷⁹, ni equivalente al salario mínimo.

El salario se paga dependiendo del tipo de actividad realizada si es por:

⁷⁹ SALARIO REMUNERADOR. De acuerdo con lo dispuesto por el inciso b) de la fracción XXVII del artículo 123 constitucional, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen facultad para declarar nulas las estipulaciones del contrato que fijen un salario que no sea a su juicio remunerador, y el hecho de que un trabajador demande señalando el importe de la misma, esto, no imposibilita a las Juntas para fijar una mayor, ya que las mismas tienen facultad para nulificar un salario voluntariamente establecido por las partes, cuando no lo consideren remunerador.

Quinta Época. Instancia: CUARTA SALA. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V, Parte SCJN. Tesis: 487. Página: 322.

- ◆ Unidad de tiempo: *“es el salario que se paga por las horas de trabajo”⁸⁰* laboradas.
- ◆ Unidad de obra: se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de las herramientas, sin que el patrón exija retribución por el desgaste natural de las mismas.
- ◆ Por comisión: *“la retribución se mide en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.”⁸¹*
- ◆ A precio alzado: *“es aquel en el que la retribución se mide en función de la obra que el patrono se propone ejecutar.”⁸²*
- ◆ De cualquier otra manera: se integra por los pagos en efectivo, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador.

Por lo tanto, el trabajador voluntario debería recibir un salario tomando en cuenta la actividad realizada y las horas laboradas, cosa que nunca sucede por negar la naturaleza de salario a la ayuda económica. El salario por unidad de tiempo correspondería a los trabajadores voluntarios.

La cantidad estipulada en la cláusula segunda del *convenio para la prestación de un servicio* se pagaba en un cheque cuyo valor nominativo era de \$1000.00 (un mil pesos, moneda nacional) a nombre del trabajador voluntario, el cual solamente podría cambiar en una institución bancaria.

⁸⁰ BRICEÑO RUIZ, Alberto. *Derecho individual del trabajo*. Ed. Harla. México. 1985. p. 381

⁸¹ DE LA CUEVA, Mario. Ob. Cit. p. 305.

⁸² *Ibidem*. p. 306.

Este salario resulta ser inferior al mínimo razón por la cual el jefe inmediato otorgaba una suma adicional de dinero en efectivo por la cantidad de \$300.00 (trescientos pesos, moneda nacional), aunque esta no siempre se daba, ya que dependía de la solvencia económica de dicho jefe.

Tanto el aguinaldo⁸³ como las indemnizaciones forman parte del salario según disposición legal, estas prestaciones nunca se pagan al trabajador voluntario. En relación al aguinaldo el argumento para no pagarlo es, que los voluntarios no se encuentran regulados en la nómina de trabajadores de la Arquidiócesis Primada de México y únicamente se le otorga un presente de fin de año.

Tratándose de las indemnizaciones éstas tampoco se otorgan, porque no se considera trabajador al voluntario y únicamente el jefe inmediato le informa que ya no necesita sus servicios a partir de cierto día negándosele el acceso a las

⁸³ SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. De lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo de manera ordinaria y permanente, es decir, todo aquello que habitualmente se suma a la cuota diaria estipulada como consecuencia inmediata del servicio prestado, ya sea que derive del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo o de cualquier otra convención e, incluso, de la costumbre. Ahora bien, si se toma en consideración que, por un lado, ante la necesidad de los trabajadores de hacer frente a los gastos de fin de año, en el artículo 87 de la ley citada se consagró el derecho de los trabajadores a percibir el aguinaldo anual o su parte proporcional, y se fijaron las condiciones mínimas para su otorgamiento, esto es, que se pague antes del veinte de diciembre de cada año una cantidad equivalente cuando menos a quince días de salario, la cual puede ser mayor si así lo acuerdan las partes y, por otro, que al ser una prestación creada por la ley y susceptible de ser aumentada en los contratos, su pago es un derecho de los trabajadores que, como tal, es irrenunciable, en términos de los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 5o., fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que el pago de esta percepción forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo primeramente invocado y, por tanto, es computable para la integración del salario para efectos indemnizatorios provenientes de un reajuste de personal cuando existe convenio entre las partes. En consecuencia, las cláusulas de los convenios individuales o colectivos de trabajo que no respeten este derecho o cualquier otro beneficio que como mínimo establezca la Ley Federal del Trabajo en favor de los trabajadores, se entenderán sustituidas por lo previsto en este ordenamiento legal, por así disponerlo el primer párrafo de su artículo tercero transitorio, y sólo quedarán vigentes las cláusulas que superen esos mínimos, en términos del segundo párrafo de ese numeral.

oficinas de la Asociación Religiosa, nunca se le da su escrito de rescisión o se le indica la causa real del despido.

4.4.4 Vacaciones.

La finalidad de las vacaciones es el descanso del trabajador para recuperar las energías, el entusiasmo y convivir con la familia, así cuando regrese a prestar sus servicios lo hará de modo más productivo y eficiente para la empresa.

Las vacaciones son otro derecho que no se encuentra regulado en el contrato celebrado por las partes pero si a nivel interno. En virtud de que las vacaciones se fijan de manera unilateral; es decir, el patrón exclusivamente las otorga al trabajador voluntario durante el tiempo que cierran las instalaciones, comprendidos en el periodo de la Semana Santa y la últimos días del mes de Diciembre y principios del mes de Enero.

Estos días atienden principalmente a ser considerados por la Iglesia como de reflexión y crecimiento espiritual sin respetar las necesidades de los trabajadores ni la finalidad de las vacaciones.

Durante el periodo vacacional de la Arquidiócesis Primada de México, no se le otorga al voluntario su derecho de gozar de vacaciones pagadas y mucho menos se le otorga el pago de la prima vacacional del 25% sobre el salario.

También se le excluye por política interna de gozar del viaje que ofrece la Asociación Religiosa a sus trabajadores descartándosele por la razón de no ser trabajador regulado en la nómina.

4.4.5 Prima de antigüedad.

La prima de antigüedad⁸⁴ es un derecho derivado de la antigüedad que únicamente el trabajador de planta adquiere en su empleo por el transcurso del tiempo y surge cuando la relación de trabajo se rompe.

Sujetándose a lo regulado por el artículo 162 de la Ley del Trabajo que refiere:

I. “La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios”.

Debe hacerse la diferencia entre el tiempo de servicios y el efectivamente laborado como lo se realiza en la siguiente tesis:

“Prima de antigüedad. tiempo efectivo de servicios y tiempo efectivamente laborado. Diferencias. El tiempo efectivo de servicios no es igual al tiempo efectivamente trabajado, pues mientras este concepto comprende exclusivamente los días que materialmente laboró el trabajador, aquél se integra no sólo con este tipo de días, sino también con los festivos, los de incapacidad por enfermedad o riesgos de trabajo, los comprendidos en los periodos vacacionales, los de descanso legales y contractuales y los días en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón, aun cuando no trabaje, todo lo cual permite concluir que para los efectos del pago de la prima de antigüedad no es posible que se compute

⁸⁴ PRIMA DE ANTIGÜEDAD. CUANTIFICACIÓN DE LA. De la sana interpretación de los artículos 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo a que hace remisión el artículo 162, fracción II, de esa legislación, para determinar el salario base para la cuantificación de la prima de antigüedad, se evidencia que el salario para fijar el importe de esa prima no puede ser inferior al mínimo general vigente en el lugar de prestación de servicios del trabajador (485), y el máximo, de ninguna manera puede exceder del doble de aquel salario mínimo, salvo pacto en contrario (486), además; cuando el trabajador percibe un salario que excede del doble del mínimo, la autoridad laboral no tiene facultades para fijar un monto de salario base, sino que deberá considerar el doble del mínimo como salario máximo, el que debe servirle para cuantificar la prima en comento, máxime que la propia ley no le faculta para determinar entre un mínimo y un máximo, ni le da las bases para ello, ni poder discrecional al respecto.

únicamente los días efectivamente laborados por el trabajador, sino que se aplique, en todo caso, el concepto de tiempo efectivo de servicios que resulta acorde con los razonamientos que sobre el particular se expresan en la tesis jurisprudencial 181, que con el rubro "PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE, EL COMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL OBRERO NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTICULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO" es consultable en las páginas 176 y 177 de la Quinta Parte del último Apéndice al Semanario Judicial de la Federación, en cuya parte relativa dice: "...además de que la antigüedad no es un hecho que pueda fragmentarse, el artículo 5o. de la citada ley laboral establece que las disposiciones que de ella emanan son de orden público, esto es, de aplicación inmediata, lo cual significa que deben aplicarse en sus términos..."; pues del artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, no aparece que la antigüedad a que se refiere se integre con los días efectivamente laborados por el trabajador, sino con su tiempo efectivo de servicios, ya que tanto en este dispositivo como en el 5o. transitorio del citado Ordenamiento, el legislador utilizó las palabras "años de servicios" como sinónimos de "antigüedad" o "años transcurridos", circunstancias que conducen a entender que dicha prestación se computa con el tiempo efectivo de servicios del empleado, atendiendo al espíritu proteccionista consagrado en el artículo 18 de la invocada ley laboral y 123 de la Constitución Federal".⁸⁵

II. "Se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios por lo menos. Así mismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido,

III. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del 10% del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una

⁸⁵ Séptima Época. Instancia: CUARTA SALA. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 389. Página: 258.

categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del 10%, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores restantes.

IV. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad , se pagará la prima a la persona correspondiente;

V. Esta prima se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.”

El trabajador voluntario, atendiendo a las funciones desempeñadas, debe ser considerado como un trabajador de planta, por lo que él tiene derecho a recibir el pago de la prima de antigüedad una vez terminada la relación laboral, lo cual nunca sucede cuando se acaba el vínculo laboral entre el voluntario y la Arquidiócesis Primada de México porque para ésta, nunca existió ese nexo laboral y no se siente obligada a pagar este derecho.

4.4.5 Habitación.

El derecho a la habitación es de rango constitucional y se encuentra reglamentado en el artículo 123 constitucional, apartado “A”, fracción XII.

Para estos efectos se creo un Instituto con personalidad jurídica y patrimonio propio denominado Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Cuyo patrimonio contendrá: las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el gobierno federal; cantidades y comisiones que obtenga por los servicios que preste; con las cantidades de las actualizaciones, recargos, sanciones y multas; con bienes y derechos que

adquiera por cualquier título, y con los rendimientos que obtenga de la inversión de sus bienes.

Este Instituto se rige por lo dispuesto en la Ley del Instituto del Fondo de la Vivienda para los Trabajadores que entró en vigor el 1º de julio de 1997, y tiene como objetivo el estipulado en el siguiente artículo.

Artículo 137 de la Ley Federal del Trabajo. “El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.”

Los recursos del INFONAVIT serán administrados por un organismo de servicio social integrado de forma tripartita; es decir, con representantes patronales, trabajadores y del gobierno

El patrón inscribirá a sus trabajadores tomando en cuenta el salario percibido en dicho momento y pagará las aportaciones a este fondo del 5% sobre el salario de cada trabajador que tenga, dichas aportaciones se consideran por la ley gastos de previsión social pero no se considerarán parte integrante del salario.

A pesar de todo lo anterior la Asociación Religiosa como patrón, no realiza la aportación correspondiente al INFONAVIT del voluntario del 5%, en caso de que este trabajador necesite obtener un crédito para la obtención de una casa, no puede pedirlo a dicho instituto porque no está registrado ni hay aportaciones a su nombre.

Lo cual nos manifiesta que la Arquidiócesis Primada de México tampoco cumple con esta obligación evadiendo otra vez las leyes laborales.

4.4.6 Derecho de preferencia, antigüedad y ascenso.

El derecho de preferencia consiste en:

- ◆ Preferir a trabajadores mexicanos de quienes no lo sean;
- ◆ Los trabajadores que tengan mayor tiempo de servicios y que su trabajo sea satisfactorio para el patrón;
- ◆ La persona cuya única fuente de ingresos sea el trabajo prestado y que tenga a su cargo una familia;
- ◆ Los trabajadores sindicalizados; es decir, aquellos que formen parte de un sindicato previamente establecido.

La antigüedad en la empresa se determina por una Comisión integrada con representantes del patrón y del trabajador la cual elaborará como lo dispone el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo:

“El cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le de publicidad.”

La antigüedad surge desde el momento en que nace la relación laboral y termina con ésta, acumulándose día tras día. La antigüedad para el trabajador voluntario nunca empieza a correr y por tal motivo nunca termina; ya que según la Asociación Religiosa el servicio se presta a favor de la Iglesia, por tal motivo este derecho no se le reconoce porque se niega la subordinación y sólo se desempeña una actividad de forma bondadosa y al momento en que deja de prestar su función sólo le dan las gracias.

Para Dávalos Morales la antigüedad origina los siguientes derechos:

- *“ La estabilidad en el empleo,*
- *Indemnización al trabajador por rescisión de la relación laboral imputable al patrón.*
- *Constancia de servicios.*
- *Preferencia en los ascensos.*

➤ *Inmunidad después de 20 años*⁸⁶. Únicamente cuando se trate de una causa grave se dará la rescisión o en su caso sólo procederá una corrección disciplinaria.

➤ Si es trabajador de base tiene derecho a obtener una prima de antigüedad.

Los ascensos se otorgarán cuando un puesto vacante o de nueva creación deba ser cubierto por trabajadores de una categoría inferior, del mismo oficio o profesión. Para cubrir las plazas el patrón deberá tomar en cuenta la capacitación.

A. Si existió capacitación:

Primero. La plaza se otorgará al trabajador que demuestre su aptitud y tenga mayor antigüedad.

Segundo. Si se tienen las mismas aptitudes y antigüedad, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia.

Tercero. En igualdad de circunstancias se realizará un examen y el puesto se otorgará al que resulte con un mejor nivel de habilidad para desempeñarlo.

B. Si no existió capacitación:

Primero. Se preferirá al trabajador de mayor antigüedad

Segundo. Si ambos tienen la misma antigüedad, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia.

La Arquidiócesis Primada de México no otorga al trabajador voluntario el derecho a un ascenso, aunque haya tenido o no capacitación, esto en mi opinión se debe a la existencia de puestos de mando o de alta jerarquía que integran la

⁸⁶ DÁVALOS MORALES, José. Ob. Cit. p. 89.

Asociación Religiosa solamente son ocupados por personas integrantes del clero y los restantes por trabajadores laicos.

En materia de capacitación y adiestramiento al trabajador voluntario se le imparten varios cursos referentes tanto a su carrera profesional, al trabajo que desempeña y en relación a su superación personal, todos sin ningún costo para él porque son cubiertos por la Asociación Religiosa o impartidos por su propio personal.

4.4.7 Riesgos de trabajo.

Los riesgos de trabajo son parte integrante de los derechos de seguridad social, aunque tengan una regulación en la Ley Federal del Trabajo éstos tienen una mejor tipificación en la Ley del Seguro Social.⁸⁷

⁸⁷ RIESGOS DE TRABAJO. DISTINCIÓN ENTRE EL SISTEMA QUE CONTEMPLA LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY DEL SEGURO SOCIAL. En materia de riesgos de trabajo la Ley Federal del Trabajo enumera en su artículo 477, entre otras, a la incapacidad permanente parcial y a la incapacidad permanente total, las que se encuentran reguladas en los artículos 492 y 495 del mismo ordenamiento legal, respectivamente; preceptos que señalan como regla general la indemnización como forma de liberación por parte del patrón en tratándose de riesgos de trabajo. Por su parte, el sistema consagrado en la Ley del Seguro Social en su artículo 60 (vigente hasta el 30 de junio de 1997), establece que el Instituto Mexicano del Seguro Social se subroga en la obligación que la Ley Federal del Trabajo impone a los patrones en materia de riesgos de trabajo, cuando aseguran a sus trabajadores en contra de tales riesgos, sufragando la pretensión a través de un sistema que consiste en el pago de pensiones. De lo que se sigue que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo la indemnización por incapacidad permanente total consistirá en 100 % de los 1095 días de salario; y tratándose de incapacidad permanente parcial la indemnización consistirá en la parte proporcional que se obtenga de los 1095 días, de acuerdo al porcentaje de incapacidad que se haya determinado al trabajador, esto para el evento de que el patrón no tuviere asegurados a sus trabajadores, y por tanto, no hubiera subrogación por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social. En cambio, si el patrón tiene asegurados a sus trabajadores, en términos del artículo 65, fracciones II y III de la citada Ley del Seguro Social, el riesgo de trabajo se solventará en favor del trabajador con el pago de pensiones a cargo del instituto de la siguiente manera: a) Cuando se trate de una incapacidad permanente total, la pensión consistirá en un 70% del salario cotizado, lo que equivale jurídicamente a la indemnización por los 1095 días de salario que establece la Ley Federal del Trabajo, es decir, es una equivalencia jurídica y no aritmética; b) En tratándose de incapacidad permanente parcial, la pensión consistirá en el porcentaje de incapacidad que se haya determinado al trabajador que se aplicará al 70% del salario cotizado.

La Ley Federal del Trabajo en sus artículos 473, 474 y 475 define un riesgo de trabajo, accidente de trabajo y enfermedad.

Artículo 473. “Riesgos de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.”

Artículo 474. “Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidas en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel.”

Artículo 475. “Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.”

Al producirse un riesgo de trabajo, éste puede causarle al trabajador :

a. Incapacidad temporal: es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

b. Incapacidad permanente parcial: es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

c. Incapacidad permanente total: es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo

d. La muerte

El trabajador voluntario no tiene derecho a percibir las prestaciones laborales cuando sufre un riesgo de trabajo como un accidente o una enfermedad, porque ni siquiera se encuentra dado de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como trabajador de la Arquidiócesis Primada de México porque ésta, por

el simple hecho de negar la existencia de la relación laboral, justifica la privación a los derechos laborales de los trabajadores voluntarios.

Dentro de las oficinas de la Asociación Religiosa se corre el peligro de sufrir un riesgo de trabajo, pero también fuera de ellas, mucha veces el trabajador tiene que trasladarse a algunos sitios para realizar parte de su actividad, provocando inseguridad hacia su integridad personal, durante su traslado y estancia en ellos, quedando desprotegido.

Cuando un trabajador voluntario sufre un accidente o enfermedad, éste nunca será considerado de trabajo, aunque reúna los requisitos de la ley laboral porque el voluntario no presta un trabajo personal subordinado según consideración de la Asociación Religiosa como lo establecimos anteriormente, la única consideración hacia el trabajador voluntario por parte del patrón, es no presentarse a prestar sus servicios durante el tiempo que dure el riesgo de trabajo.

Tampoco podrá acudir al IMSS para que le proporcionen atención médica porque no se encuentra inscrito bajo ningún régimen, tendrá que recibir atención médica privada cuyos gastos no serán cubiertos por la Arquidiócesis Primada de México, desligándose de esta obligación.

4.5 DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Estos derechos son importantes para los trabajadores voluntarios porque la seguridad social tiene como finalidad lo estipulado en el siguiente artículo:

Artículo 2 Ley del Seguro Social. “Garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”

Los derechos de seguridad social ya fueron estudiados en un capítulo anterior; sin embargo, consideramos indispensable establecer este apartado dentro de este capítulo, porque la Arquidiócesis Primada de México no cumple con ninguno de estos derechos a favor del trabajador voluntario dejándosele en un estado de vulnerabilidad a nivel médico y de subsistencia para un futuro.

Al igual tampoco su familia puede gozar de los beneficios que ofrece el Instituto Mexicano del Seguro Social; es decir, la seguridad social porque la única razón para no gozar de ella es la negación absoluta de la relación laboral por parte de la Arquidiócesis Primada de México.

En virtud de lo anteriormente estudiado podemos concluir que esta negación del vínculo laboral es totalmente injustificada y conveniente para la Asociación Religiosa, ya que la relación laboral si existe, provocando que el voluntario sea acreedor a todos los derechos a la Seguridad Social.

4.6 JURISPRUDENCIA RELATIVA A ESTE TIPO DE TRABAJO

La Suprema Corte de Justicia de la Nación no se ha manifestado en tesis ni en jurisprudencia respecto al trabajo o trabajador voluntario, pero podemos aplicar todas sus interpretaciones referentes a la relación de trabajo, contrato individual de trabajo, condiciones de trabajo, salario, aguinaldo, vacaciones, derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, entre muchas otras, como lo hicimos a lo largo de todo este trabajo de investigación.

Tampoco ha sostenido criterios laborales sobre conflictos que puedan llegar a presentarse entre un trabajador y una Asociación Religiosa, aunque a partir del año de 1992 se les haya reconocido personalidad jurídica, y por lo tanto se conviertan en patrones cuya obligación es respetar la ley laboral al reconocerle todos sus derechos y obligaciones a sus trabajadores independientemente de cómo los denominen (trabajador voluntario).

Se manifiesta en la siguiente tesis aislada la forma de heredar de los ministros de culto.

“Ministros de culto, donación en favor de los. Las disposiciones de la Ley Reglamentaria del Artículo 130 Constitucional, no establecen una prohibición para que los ministros de culto adquieran bienes inmuebles mediante donación de algún feligrés, pues los artículos 7o., párrafo segundo y 18 de dicha Ley, sólo les impiden heredar por sí o por interpósita persona, o recibir por algún título, un inmueble ocupado por cualquier asociación de propaganda religiosa o de fines religiosos o de beneficencia y también los incapacita legalmente para ser herederos por testamento de los ministros del mismo culto o de un particular con quien no tengan parentesco dentro del cuarto grado, por lo que la sentencia que consideró legal la donación efectuada respecto de una casa habitación, no es violatoria de garantías”⁸⁸.

La tesis transcrita a continuación establece claramente los actos nulos de las Asociaciones Religiosas cuando contravengan las disposiciones de la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público y por consiguiente la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos porque de ella emanan todas las disposiciones legales que rigen a nuestro país.

“Culto publico. Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Publico, publicada en el Diario Oficial de la Federación de quince de julio de 1992. nulidad de pleno derecho de los convenios que la contravienen. De conformidad con el artículo 2o., inciso d), de dicha ley, todo individuo tiene derecho a “no ser obligado a prestar servicios personales ni a contribuir con dinero o en especie al sostenimiento de una asociación, iglesia o cualquier otra agrupación religiosa, ni a participar ni a contribuir de la misma manera en ritos, ceremonias, festividades, servicios o actos de culto religioso”; y por su parte el artículo 5o. de la propia ley

⁸⁸ Octava Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IX, Febrero de 1992. Página: 220.

estatuye: "Los actos jurídicos que contravengan las disposiciones de esta ley, serán nulos de pleno derecho". En consecuencia, todo convenio que contravenga lo dispuesto por el citado artículo 2o. inciso d), carece de validez y por lo tanto cualquier acto de autoridad tendiente a exigir el cumplimiento de un convenio de esa naturaleza, viola la garantía de legalidad prevista en los artículos 14 y 16 de la Carta Magna"⁸⁹.

Los únicos que se han manifestado en relación a las Asociaciones Religiosas han sido el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Primer y Décimo Tercer Circuito en tesis aisladas que no abordan el tema laboral.

Contribuyendo a la existencia un desconocimiento aun mayor de cómo una Asociación Religiosa debe cumplir con las obligaciones y respetar los derechos laborales como patrón de las personas que prestan un servicio personal subordinado.

Como corolario de esta investigación puede expresarse que se considera necesario que el denominado "trabajo voluntario" tenga una regulación jurídica; esto con la finalidad de que la Arquidiócesis Primada de México cumpla con sus obligaciones patronales; es decir, reconozca derechos laborales contenidos en las disposiciones legales a sus trabajadores voluntarios. También resulta imperativo que las autoridades laborales, como la Inspección del Trabajo pongan mayor interés en la forma de actuar del patrón, llámese o no Asociación Religiosa, teniendo como meta el hacer respetar el ordenamiento laboral.

⁸⁹ Octava Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIV, Julio de 1994. Página: 524

CONCLUSIONES

PRIMERA. Los conflictos que han surgido a lo largo de la historia entre la Iglesia Católica y los órganos de gobierno del Estado Mexicano nos hacen reflexionar acerca de la problemática que implican las relaciones Estado/Iglesia en el ámbito laboral.

SEGUNDA. El presente trabajo no pretende criticar, en su doctrina religiosa, a la Arquidiócesis Primada de México ni como parte de la Iglesia Católica de nuestro país, sino la actitud de aquella al tratar de evadir su responsabilidad laboral como patrón.

TERCERA. Una de las vertientes de discusión radicó en lo difícil que resulta conceptualizar a la Iglesia como patrón, entendida ésta como una Asociación Religiosa que asume derechos y obligaciones laborales.

CUARTA. La Asociación Religiosa, al adquirir personalidad jurídica, tiene derechos y obligaciones laborales que cumplir con sus trabajadores; sin embargo, para evitar el cumplimiento de las obligaciones patronales que derivan de la relación laboral, la Arquidiócesis Primada de México las encubre con el argumento de que los trabajadores voluntarios prestan un servicio de carácter apostólico cuando en realidad se da la prestación de un trabajo personal subordinado.

QUINTA. Existen personas que prestan servicios de manera voluntaria a las Asociaciones Religiosas por agradecimiento o para obtener una satisfacción personal, ya que se identifican con su doctrina. Sin embargo, esto no es una razón para que las Asociaciones Religiosas no respeten la ley laboral. Por lo tanto, si entre la Asociación y el trabajador voluntario surge la relación laboral cada uno debe asumir sus respectivas responsabilidades laborales.

SEXTA. A nivel internacional los servicios de los voluntarios como un medio de ayuda a grupos vulnerables tiene gran reconocimiento; no obstante, en el ámbito interno esta figura no tiene ninguna regulación legal, provocando que exista confusión de esta actividad como una prestación altruista y no se le reconozca como una relación laboral, situación que es aprovechada por las Asociaciones Religiosas para incorporar a su personal a “trabajadores voluntarios”.

SÉPTIMA. El contrato individual de trabajo celebrado entre la Arquidiócesis Primada de México y el voluntario, es redactado de forma maliciosa para engañar a éste último respecto de sus derechos laborales y así realizar un trabajo personal subordinado a favor de la Asociación Religiosa.

OCTAVA. Las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajo voluntario no están establecidas en el contrato celebrado por las partes, sin embargo, durante el desarrollo de labores si se da la jornada de trabajo y el salario aun y cuando a éste se le denomine “ayuda económica”.

NOVENA. En este trabajo se demostró que la Arquidiócesis Primada de México constantemente niega el vínculo laboral entre ella y el trabajador voluntario, violando sus derechos laborales, encubriendo la relación laboral que se da entre el voluntario y la Asociación Religiosa.

DÉCIMA. La negación de la relación laboral por parte de la Asociación Religiosa trae a ésta un beneficio económico porque no realiza aportaciones de seguridad social y paga un salario inferior al mínimo; en cambio, para el “trabajador voluntario” implica un perjuicio a su economía, salud, y a sus derechos laborales; por lo que debe observarse lo previsto en el artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMO PRIMERA. Las Autoridades del trabajo deben ser un factor importante para que se respete la ley laboral porque deben hacer cumplir la normatividad establecida a través de visitas periódicas a las Asociaciones Religiosas, lo cual permitirá identificar las problemática laboral que se encuentra o se encubre en ellas.

DÉCIMO SEGUNDA. De acuerdo al artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, la negación injustificada de la relación laboral por parte del patrón no es excusa para que se violen derechos laborales porque se ha demostrado que la Asociación Religiosa no cumple los preceptos estipulados en la Ley Federal del Trabajo por tal razón el trabajo voluntario es ilegal, pero no debe impedir el ejercicio y respeto de los derechos de los trabajadores.

ANEXO I

LA CONSTITUCIÓN DE LOS CRISTEROS

LA NACIÓN MEXICANA, a DIOS, REY DEL UNIVERSO, a todas las Naciones Civilizadas, de la Tierra y a sí misma:

Por anhelos de Paz, Bien-estar, más de dos lustros ha que el pueblo mexicano soporta como Gobierno un cualquierismo militarista, usurpador y fraudulento; sufre la opresión de Dictaduras que lo agobian con Leyes que atacan sus más sagrados e inalienables derechos y con procedimientos conculcatorios que violando la Leyes, de sí altamente injustas, le arrebatan la migaja de libertad que ellas conceden para ejercitar el derecho de enseñar, de pensamiento, de conciencia, de asociación, de protesta, de petición, de defensa, de comercio, de propiedad, etc., etc. Lícitos; causándole deshonras y descrédito mundiales; cegándole vidas de ciudadanos útiles y honrados, de niños inocentes y e indefensas mujeres; oprimiéndolo con impuestos y gabelas exorbitantes cuyo enorme producto, enriquece y lo consume una casta de políticos carente de toda moralidad y odiosa por su punible actuación; y siendo que los procedimientos del régimen imperante son de día en día más injustos, más ilegales, abusivos y vejatorios, constituyendo ya un tormento constante para el alma del pueblo mexicano y una retrogradación de su civilización y de su progreso, deben tener fin. Para lo cual, en virtud de que la SOBERANÍA NACIONAL reside Especialmente y ORIGINARIAMENTE en e Pueblo; de que TODO PODER dímana del Pueblo; y de que este, EN TODO TIEMPO tiene el inalienable derecho a darse las Leyes que más convengan a su voluntad y a sus necesidades y para alterar o modificar la forma de su Gobierno; y ya que toda Autoridad y todo Funcionario público se instituye para servicio y beneficio del pueblo que gobiernan y del país que rigen;

El Pueblo Mexicano empuña el Cetro de su voluntad Soberana y en ejercicio de sus derechos, retira al actual régimen de Gobierno a todo Funcionario Público, todo poder y Autoridad y todo derecho para ejercer cualquier función pública de carácter oficial, haciendo necesarias excepciones a fin de ligarla continuidad constitucional de la República.

Desconoce la llamada Constitución de 1917 que nunca fue norma de Justicia ni fue dictada ni aprobada por la voluntad Nacional, sino una Ley impuesta por la fuerza bruta. Se desconoce así mismo todas las Leyes vigentes y que emanan de ella.

Modifica el sistema general de Gobierno, prescribiendo simplicidad y variación de procedimientos para la efectividad del sufragio y para que los Ciudadanos en todo tiempo puedan ejercitar sus derechos y acabe toda acción absolutista, dictatorial e impositiva; concediéndose toda Libertad lícita y haciendo más cierta y efectiva en lo posible la Justicia, indispensables a la PAZ, y Prosperidad de la Nación, a cuyo efecto:

Expide la presente Constitución, dándole fuerza de Ley desde el día de su publicación, pero sujeta desde luego como primer garantía, en su observancia y cumplimiento, a sus propias prescripciones.

BIBLIOGRAFÍA.

1. BAYLOS GRAU, Antonio. Instituciones de derecho procesal laboral. 2ª ed. Ed. Trotta. España. 1995.
2. BAYÓN CHACÓN, Gaspar. La autonomía de la voluntad en el derecho del trabajo. Ed. Tecnos. Madrid. 1955.
3. BELLO, Andrés. *Derecho del trabajo*. Estudios sobre el derecho laboral. Ed. Católica. Madrid. 1983.
4. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. Derecho procesal del trabajo. Ed. Trillas. México. 1989.
5. BRICEÑO RUIZ, Alberto. Derecho individual del trabajo. Ed. Harla. México. 1985.
6. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. Tomo II y V. Ed. Bibliografica Omeba. Buenos Aires. 1968.
7. CABANELLAS, Guillermo. Derecho individual del trabajo. 3ª ed. Ed. Claridad. Argentina. 1989.
8. CAPON FILAS, Rodolfo. Diccionario de derecho social. "Relación individual de trabajo". Ediciones Rubinzal y Capon. Argentina. 1987.
9. CAVAZOS FLORES, Baltasar. El nuevo derecho del trabajo mexicano. Ed. Trillas. México. 2000.
10. CAVAZOS FLORES, Baltasar. Mater et magistra y la evolución del derecho del trabajo. Ed. Ameba. Buenos Aires. 1964.
11. CEVALLOS RAMÍREZ, Manuel. Política, trabajo y religión; la alternativa católica en el mundo y la iglesia de "rerum novarum". Instituto mexicano de doctrina social cristiana. México. 1990.
12. CLIMENT BELTRÁN, Juan. Formulario del derecho del trabajo. "Comentarios y jurisprudencia". 16ª ed. Ed. Esfinge. México. 1997.
13. COLMENARES, Ismael. De Cuauhtémoc a Juárez y de Cortes a Maximiliano. Ed. Quinto sol. México 1992.

14. Concilio Ecuménico Vaticano II. Ed. Biblioteca de autores cristianos. Madrid. 1993.
15. DÁVALOS MORALES, José. Derecho individual del trabajo. 11ª ed. Ed. Porrúa. México. 2001.
16. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. "Derecho individual y colectivo". Tomo II. 5ª ed. Ed. Porrúa. México. 1983.
17. DE BUEN LOZANO, Néstor. Derecho del trabajo. Tomo I. 13ª ed. Ed. Porrúa. México. 2000.
18. DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Tomo I. 16ª ed. Ed. Porrúa. México. 1999.
19. DE PINA VARA, Rafael. Diccionario de derecho. 27ª ed. Ed. Porrúa. México. 1999.
20. DELGADO ARROYO, David Alejandro. Hacia la modernización de las relaciones iglesia-estados. Ed. Porrúa. México. 1997.
21. FLORIS MARGADANT, Guillermo. La iglesia ante el derecho mexicano. "Esbozo histórico-jurídico". Ed. Miguel Ángel Porrúa. México. 1991.
22. GARCÍA HUGANTE, Martha. La nueva relación estado-iglesia. 2ª ed. Ed. Nueva imagen. México. 1993.
23. GÓMEZ GRANILLO, Moisés. Breve historia de las doctrinas económicas. 22ª ed. Ed. Esfinge. México. 1996.
24. Gran enciclopedia del mundo. 2ª ed. Ed. Marín. España. 1982.
25. GUTIÉRREZ CASILLAS, José. Historia de la iglesia en México. 2ed. Ed. Trillas. México. 1994.
26. KÖNIG, Franz. Diccionario de las religiones. Ed. Herder. Barcelona. 1964.
27. La Biblia. S.E. España. 1993.
28. LARIN, Nicolás. La rebelión de los cristeros (1926-1929). Ediciones Era. México. 1968.
29. LOMBARDO TOLEDANO, Vicente. La constitución de los cristeros. Ed. Librería Porrúa. México. 1963.
30. MARROQUÍN, Alfonso. Breve bosquejo de la iglesia en México. 2ª ed. Ed. Aguilar. México. 1993.

31. MOLINA GONZÁLEZ, Héctor. Glosario para el instrumento metodológico de derecho procesal civil. Ed. SUA-UNAM. México. S.F.
32. PARRAS LÓPEZ, Armando. Derecho procesal del trabajo de acuerdo con la nueva ley federal del trabajo. Ed. Porrúa. México. 1971.
33. PATRICK DOOLEY, Francis. Los cristeros. Calles y el catolicismo mexicano. Ed. Sepsetentas. México. 1976.
34. PENAGOS ARRECIS, Carlos. Derecho individual del trabajo instrumento metodológico. Ed. División Sistema de Universidad Abierta-U.N.A.M. México. 1995.
35. POUPOR, Paul. Diccionario de las religiones. Ed. Herder. Barcelona. 1997.
36. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española. 22ª ed. Ed. Espasa-Calpe. Madrid. 2001.
37. RIVERA CARRERA, Norberto. Proceso Pastoral 1996-2000. Arquidiócesis de México.
38. ROYSTON PIKE, Edgar. Diccionario de religiones. 3ª ed. Ed. Fondo de cultura económica. México. 1996.
39. RUBISTEIN, Santiago J. Fundamentos de derecho laboral. Ediciones Depalma. Buenos Aires. 1988.
40. SATIDRIAN, Pedro. Diccionario básico de las religiones. Ed. Verbo divino. España. 1995.
41. SIDAOU, Alberto. Teoría general de las obligaciones en el derecho del trabajo. Ed. Porrúa, México. 1946.
42. TENA SUCK, Rafael y Hugo Ítalo Martínez. Derecho procesal del trabajo. Ed. Trillas. México. 1989.
43. TORO Alfonso, La iglesia y el estado mexicano: estudio sobre los conflictos entre el clero y los gobiernos mexicanos desde la independencia hasta nuestros días. Ed. Talleres gráficos de la nación. México. s.f.
44. TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo derecho del trabajo. "Teoría integral". 6ª ed. Ed. Porrúa. México. 1982.
45. TRUEBA URBINA, Alberto. Tratado teórico-practico de derecho procesal del trabajo. Ed. Porrúa. México. 1965.

46. UNAM–Instituto de Investigaciones Jurídicas. Estudios jurídicos en torno a la Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público. Secretaría de Gobernación. México. 1994.
47. UNAM–Instituto de Investigaciones Jurídicas. Nuevo diccionario jurídico mexicano. Tomo A-C y P-Z. México. 1998.
48. VALLETA, Maria Laura. Diccionario jurídico. Ediciones Valleta. Argentina. 2001.
49. VIDAL GALLARDO, Mercedes. Trabajo y seguridad social de los miembros de la iglesia católica. Ed. Universidad de Valladolid. Valladolid. 1996.

HEMEROGRAFÍA

1. Crónica de las reformas a los artículos 3, 5, 24, 27 y 130...., Instituto de Investigaciones Legislativas. México, 1992.
2. Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917. Congreso Constituyente. Ediciones de la Comisión nacional para la celebración del sesquicentenario de la Proclamación de la Independencia Nacional y del cincuentenario de la Revolución Mexicana. Tomo II. México. 1960.
3. Diario Oficial de la Federación del 28 de enero de 1992.
4. Diario Oficial de la Federación. 23 de noviembre de 1992. pp. 2-3.
5. Diario Oficial de la Federación. 27 de diciembre de 1918. Tomo X. Número 99.
6. Semanario Judicial de la Federación:
7. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 389. Página: 258. Séptima Época. Instancia: CUARTA SALA.
8. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: V, Parte SCJN. Tesis: 487. Página: 322. Quinta Época. Instancia: CUARTA SALA.
9. Fuente: Apéndice de 1995. Tomo: Tomo V, Parte SCJN. Tesis: 531. Página: 351. Séptima Época. Instancia: CUARTA SALA.

10. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: I, Junio de 1995. Tesis: VIII.2o.8 L. Página: 530. Novena Época Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO.
11. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: I, Mayo de 1995. Tesis: IV.2o. J/1. Página: 289. Novena Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL CUARTO CIRCUITO.
12. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: X, Agosto de 1999. Tesis: VIII.1o. J/12. Página: 699. Novena Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO
13. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: XV, Mayo de 2002. Tesis: 2a./J. 33/2002. Página: 269. Novena Época. Instancia: SEGUNDA SALA.
14. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: IX, Febrero de 1992. Página: 220. Octava Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO PRIMER CIRCUITO.
15. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIV, Julio de 1994. Página: 524. Octava Época. Instancia: PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO TERCER CIRCUITO.
16. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Tomo: XIV, Julio de 1994. Página: 725. Octava Época. Instancia: SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO.
17. SANTIAGO CAMPOS, Gonzalo. "La libertad religiosa en el México contemporáneo. Una visión de las iglesias en los albores del siglo XXI". *Lex, Difusión y Análisis*. 3ª Época. Año VI. Abril 2002. Número 82

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 131 ed. Ed. Porrúa. México. 2000.
2. Ley Federal del Trabajo. Ed. Alco. México. 1997.
3. Ley del Seguro Social. Ed. Sista. México. 2000.

4. Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público. AOL. www.ordenjuridico.gob.mx
5. Código Civil para el Distrito Federal. Agenda civil del Distrito Federal. Ediciones Fiscales ISEF. México. 2002.
6. Código de derecho canónico. AOL. www.noticias.jurídicas.com/base_datos/admin/cdc/html
7. Decreto que reforma y adiciona el Reglamento interior de la Secretaría de Gobernación. Secretaría de Gobernación. Diario oficial de la Federación. 23 de noviembre de 1992. pp. 2-6-3.
8. Reglamento interior de trabajo de la Arquidiócesis Primada de México. Fuente: Arquidiócesis Primada de México.

OTRAS FUENTES

1. Apuntes del curso de Derecho Empresarial. Impartido en el décimo semestre de la Facultad de Derecho. UNAM. México. 2002.
2. Carta europea para los voluntarios. Una declaración básica. AOL. www.a.rn11.com/yh/pu/yhgeousou2.htm
3. DÁTALEX. Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. Índice de artículos con fracciones, párrafos, incisos, etc. México, 1997-1993
4. Declaración universal sobre el voluntariado. Reunión celebrada en París Francia. AOL. www.a.rn11.com/yh/pu/yhgeousou2.htm
5. Enciclopedia Encarta 2001. Microsoft.
6. IUS 2001 Suprema Corte de Justicia de la Nación.
7. Ley del voluntariado 6/1996. España. AOL. www.igsap.map.es/cia/dispo/16-96.htm
8. Mensaje leído por el vocero de la ONU. Sr. Ángel Escudero. El día 4 de diciembre del 2000.