

Asistencia religiosa y derecho del trabajo: el caso de los ministros de culto

Religious assistance and Labor Law: the case of Ministers of Religious Creeds

FABIOLA VERGARA CEBALLOS*
Universidad de Talca

RECEPCIÓN: 19/09/2012 • ACEPTACIÓN: 30/11/2012

RESUMEN La doctrina laboral, por medio de la determinación y desarrollo de los elementos esenciales del contrato de trabajo, permite esclarecer si en determinados supuestos de hecho se configura o no una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo. Esta cuestión cobra vital importancia respecto de servicios en los que se presentan dudas sobre si dan o no lugar a dicho contrato, como en el caso de las labores de los ministros de culto (por ejemplo, pastores, sacerdotes, rabinos, diáconos) y demás personas autorizadas, por sus respectivas iglesias, para otorgar asistencia religiosa de su propia confesión y que, en ocasiones, también desarrollan tareas que pueden catalogarse de profesionales (médicos, profesores, entre otros).

PALABRAS CLAVE asistencia religiosa, deber profesional, ministros de culto, elementos del contrato de trabajo.

ABSTRACT Labor law doctrine sheds light on the existence of industrial relations that must be put into written in a labor contract both by determining

* Abogada. Académica Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad de Talca, Chile.
Correo electrónico: fabvergara@utalca.cl.

and developing the essential elements of this type of contract. This issue is of the utmost importance regarding those services which legal status is called into question before labor law, such as the services provided by ministers of religious creeds (i.e., pastors, priests, rabbis, deacons) and other people authorized by their churches to provide religious assistance, who sometimes also perform professional-like services (e.g., physicians, school teachers, among others).

KEYWORDS Religious assistance; professional duty; ministers of religious creeds; elements of a labor contract.

I. Introducción

Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regulan por el Código del Trabajo y por sus leyes complementarias¹; a tal efecto, aquellos establecen los derechos y deberes de contenido patrimonial de cada una de las partes de la relación de trabajo. De esta forma, la disciplina del derecho del trabajo regula el intercambio de trabajo humano, libre y por cuenta ajena, subordinado y remunerado característico del sistema capitalista, producto del advenimiento de la revolución burguesa e industrial, y que tiene como una de sus razones históricas la tutela de la desventaja económica, social y negociadora de la parte trabajadora. Por tal motivo, la normativa laboral consagra una serie de principios que tiene por objeto brindar especial protección a aquella (entre otros, los principios de continuidad de la empresa, la primacía de la realidad y la irrenunciabilidad de los derechos).

Ahora bien, atendido que en ocasiones es necesario dilucidar si una concreta prestación de servicios queda o no regida por la normativa laboral, la legislación y la doctrina se han encargado de precisar cuáles son los elementos esenciales de una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, a saber, determinados sujetos o partes (empleador y trabajador), una prestación de servicios personales, voluntarios, por cuenta ajena y dependientes, y la remuneración de los mismos. Cabe agregar que si bien en un principio este análisis no supuso grandes dificultades toda vez que en el sistema de producción capitalista se distinguía claramente entre los dueños de los medios de

1. Artículo 1º, inciso primero del Código del Trabajo de 1994.

producción (patronos) y quienes aportaban su fuerza de trabajo (asalariados), la transformación de las formas de producción ha obligado a una reformulación y nuevo análisis de los elementos enunciados, lo que no sólo ha permitido dar solución a los supuestos de «huida del derecho del trabajo» sino que también resolver la naturaleza jurídica de prestaciones de servicios que presentan ciertas peculiaridades. Un ejemplo de esto último lo constituyen las labores desarrolladas por los ministros de culto —sacerdotes, pastores y otros ministros consagrados al culto— quienes no sólo desarrollan labores al interior de las entidades religiosas a que pertenecen sino también otras que cabe catalogar de profesionales. Lo anterior nos lleva a analizar las singularidades de la prestación de servicios de aquéllos, previo a lo cual se abordan los elementos del contrato de trabajo.

II. Sobre el trabajo objeto de regulación por la normativa laboral

A juicio de U. Beck, el trabajo productivo y la profesión se han convertido en el eje de la existencia toda vez que, junto a la familia, constituyen el sistema de coordenadas bipolar en que queda encuadrada la existencia en esta época; es así como «en la infancia, cuando aún se encuentra totalmente vinculado a la familia, el adolescente experimenta la profesión de su padre como clave de comprensión del mundo. Más tarde la formación, a lo largo de todas sus etapas, queda referida a cuanto queda ‘más allá’ de la profesión. Llegar a ser adulto está totalmente orientado por el trabajo productivo, y no sólo en razón de la exigencia temporal del propio trabajo sino también por su proyección o planificación anterior, posterior al margen del tiempo. Incluso la ‘vejez’ se define por la carencia profesional: comienza en el momento en que los hombres abandonan el mundo de la profesión, con independencia de si se sienten viejos o no»²; de esta forma, el trabajo se convierte en el eje de la existencia humana. Por cierto, Beck se refiere al trabajo característico de la sociedad industrial surgida de la concurrencia de los fenómenos históricos de la revolución burguesa y la industrialización capitalista³, esto es, el trabajo retribuido,

2. BECK (1998) p. 175-176.

3. Este trabajo se distingue de las formas de producción existentes con anterioridad. En efecto, en la Grecia antigua el trabajo realizado por los esclavos quedaba limitado a la satisfacción de las necesidades cotidianas de subsistencia, en tanto que en la Edad Media aquél era fundamentalmente de carácter manual y propio de las clases inferior-

prestado en régimen de ajenidad, dependencia y libertad⁴ que como supuesto social generalizado vigente hasta nuestros días, dio paso a un conflicto social de caracteres específicos entre empresarios y trabajadores. El surgimiento del derecho del trabajo como disciplina autónoma se explica precisamente por la necesidad de encauzar dicho conflicto a objeto de hacerlo compatible con el mantenimiento y desarrollo del modo de producción capitalista, de forma tal que aquél articula la realidad social que constituye el trabajo humano y cumple la función que le es propia, cual es la de establecer y regular la relación patrimonial de intercambio de trabajo por salario⁵. Para cumplir este cometido, la legislación del trabajo reaccionó frente al dogma liberal de «la igualdad de los contratantes» al sostener «la asimetría del contrato de servicios a causa de la desigualdad de poder económico de patrono y obreros»; supuso, asimismo, la natural intervención del Estado para la protección de contratante débil en la relación individual del trabajo, en clara oposición al dogma liberal del «abstencionismo normativo del Estado» y, además, ante el dogma del «entendimiento directo entre individuos en el mercado de trabajo» aceptó la «dimensión colectiva de las relaciones laborales» y admitió, con más o menos amplitud, la participación de las asociaciones y coaliciones profesionales en la fijación de las condiciones de trabajo⁶.

Ahora bien, de conformidad con el principio de primacía de la realidad, según el cual debe estarse a lo que ocurra en la práctica y no a lo que surja de los documentos, el inciso primero del artículo 8 del Código del Trabajo establece que toda prestación de servicios que reúne las características de ajenidad, dependencia y subordinación hace presumir la existencia de un contrato de trabajo; en caso de duda sobre la existencia de dicha relación laboral, se debe probar la existencia de los dos presupuestos básicos de todo contrato de trabajo, a saber, la prestación de una actividad laboral desarrollada bajo vínculo de subordinación y dependencia y la percepción, por ese trabajo, de

res (la aristocracia consideraba el trabajo indigno). Este esquema comenzó a cambiar con la irrupción de los burgueses, hombres libres que sin pertenecer a los estamentos privilegiados o al campesinado, se desempeñaron como mercaderes o artesanos, o bien ejercieron las denominadas profesiones liberales tales como la medicina o la jurisprudencia.

4. ALONSO y CASAS (1998) p. 38.

5. PALOMEQUE y ALVAREZ (2002) p. 649.

6. VALVERDE (1987) p. XXI.

la correspondiente remuneración⁷. En este punto es necesario tener presente la distinción entre «relación de trabajo» y «contrato de trabajo»: mientras que la primera es aquella parte de la ejecución del contrato que se inicia en el momento y por efecto de la prestación de trabajo, subsiste en tanto dure la misma y se configura por el solo hecho de trabajar, el segundo es un acto jurídico bilateral y consensual que, para nacer a la vida jurídica, requiere del concierto de las voluntades de sus partes (trabajador y empleador). Puede suceder, por tanto, que se suscriba un contrato de trabajo y, sin embargo, no se presten los servicios, como en el caso de un trabajador que se obliga a realizarlos en una fecha futura⁸.

En relación con el contrato de trabajo, el Código del ramo preceptúa, en su artículo 7, que aquél «es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada»; se trata, por consiguiente, de un contrato bilateral, oneroso y conmutativo toda vez que el trabajador y empleador se obligan recíprocamente, tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes y cada uno de estos se obliga a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que el otro debe dar o hacer (prestación de servicios por salario)⁹. En lo que respecta al empleador, uno de los sujetos del contrato en análisis, el artículo 3 a) del Código del Trabajo lo define como la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo; ahora bien, como manifestación del criterio protector del trabajador, propio del derecho del trabajo, el inciso primero del artículo 4 del mismo cuerpo legal establece que se presume de derecho y, por tanto, no admite prueba en contrario¹⁰ que representa al empleador y en tal carácter lo

7. Teresa Bravo Galaz con Fisco de Chile (2008). En el inciso segundo del artículo 8 del Código del Trabajo se prescribe que quedan expresamente excluidos los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, y los prestados por un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional.

8. WALKER (2003) p. 260.

9. Artículos 1439, 1440 y 1441 Código Civil, de 1856.

10. Artículo 47 Código Civil, de 1856.

obliga con los trabajadores el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica. De esta forma, en el precepto citado no sólo se consagra un reconocimiento a la situación de hecho aparente sino que, además, se protege al trabajador, en el entendido que no corresponde exigirle que conozca con precisión quién es el representante legal de la empresa en que trabaja de acuerdo a las escrituras y documentos legales de aquélla, los que generalmente no están a su disposición y conocimiento¹¹.

Cabe agregar que el Código del Trabajo distingue entre el empleador o empresario y la empresa y, al efecto, define a esta última como toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada¹². Ahora bien, en virtud del contrato de trabajo el trabajador se vincula o forma parte de aquélla, con independencia de quien detente su titularidad; en consecuencia, tal como prescribe el inciso segundo del artículo 4 del Código del ramo, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores aunque, claro está, deberán actualizarse indicando quién es la nueva persona que detenta la titularidad de la empresa¹³.

En lo que respecta al sujeto trabajador, el artículo 3.b) del Código del Trabajo lo define como toda persona natural que presta servicios intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo. Servicios que sólo tienen connotación laboral¹⁴ cuando son prestados precisamente por la persona con quien el empleador celebró el contrato res-

11. Ricardo Danilo Romo Farías con Frigotécnica Sociedad Anónima (2004).

12. Artículo 3 inciso tercero Código del Trabajo, de 1994.

13. Catalina Eliana Toledo Carrera; Arsenio Ulloa Muñoz con Sociedad Inmobiliaria Latitud Sur Sociedad Anónima (2006).

14. En el tráfico jurídico encontramos figuras que pueden confundirse con una prestación de servicios de índole laboral, tales como el arrendamiento de servicios, el mandato o el contrato de sociedad.

pectivo, habida consideración de sus particulares características y aptitudes¹⁵, de lo que se sigue que a su realización se comprometen de modo personalísimo seres humanos, personas físicas o naturales que pueden realizar un trabajo manual entendiendo por tal el que interviene el medio natural o físico, manejando materia o intelectual el que actúa sobre el medio cultural o social, manejando signos o símbolos. Se trata, por cierto, de un trabajo productivo, toda vez que por su intermedio el individuo se provee de los medios materiales y bienes económicos requeridos para la subsistencia que comprende tanto las necesidades biológicas como las de nivel superior, definidas en un cierto momento histórico y según el nivel cultural y tecnológico de que se trate, lo que no obsta, por cierto, que dicho trabajo también tenga una rentabilidad o productividad social y sirva, por tanto, a la satisfacción de las necesidades de la comunidad o grupo social de que participa el trabajador. El trabajo regulado por el derecho del ramo es, además, voluntario, característica que excluye todos aquellos casos en que se exige a un individuo, bajo la amenaza de una pena cualquiera, la realización de determinadas tareas para las cuales no se ha ofrecido espontáneamente, que derivan de actos o relaciones independientes de la voluntad de aquél y que corresponden, en verdad, a un trabajo por cuenta ajena forzoso, forzado o involuntario¹⁶ propio de régimen de esclavitud o de servidumbre.

15. LANATA (2010) p. 95-99.

16. El Convenio N° 29 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1930, relativo al trabajo forzoso u obligatorio, establece en su artículo 2.1 que «la expresión trabajo forzoso u obligatorio designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente». El apartado segundo del mismo artículo especifica que la expresión trabajo forzoso u obligatorio no comprende el trabajo o servicio que se exige en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tiene un carácter puramente militar; el que forma parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; el que se exige a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado; el que se exige en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que ponen o amenazan poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda

Estos servicios productivos y voluntarios son prestados bajo dependencia y subordinación¹⁷ que, como correlato del poder de dirección del empresario o de la persona en quien lo delegue y derivado de la causa del pacto de cesión de frutos, se concreta en la ordenación de las singulares prestaciones de trabajo, al inicio y durante toda la ejecución del contrato respectivo. Se trata, en consecuencia, de una subordinación jurídica en virtud de la cual el empleador está facultado para dirigir al trabajador a través de órdenes e instrucciones respecto a la correcta y oportuna ejecución de las labores —poder directivo propiamente tal— para fiscalizarlo, esto es, vigilar sus actividades a objeto de verificar que éste desempeñe sus labores de acuerdo a las órdenes dadas y, en fin, para imponerle sanciones cuando correspondiere —poder disciplinario—¹⁸. Esta subordinación jurídica es distinta de la dependencia económica, consistente en la dependencia o posición económica que tiene el sujeto trabajador frente al sujeto empleador¹⁹ y que se confunde con los orígenes del derecho del trabajo y su función primera de proteger al económicamente débil o insuficiente en las relaciones entre trabajo y capital²⁰. Esta noción, si bien tiene la ventaja de coincidir con los planteamientos del derecho civil tendientes a la «protección del contratante débil», no nos parece que sea un criterio suficiente por sí solo para determinar la aplicación de la normativa laboral porque, por ejemplo, con las nuevas formas de organización del trabajo (posfordistas) ha resurgido una nueva generación de trabajadores y profesionales técnicamente autónomos y, sin embargo, económicamente dependientes. Es más, el reemplazo de emplea-

o parte de la población. Excluye, asimismo, los pequeños trabajos comunales, esto es, aquellos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma y que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos.

17. El artículo 7 del Código del Trabajo se refiere expresamente a esta característica, a diferencia de lo dispuesto en el Código del Trabajo de 1931 que definió al contrato individual de trabajo como «La convención en que el patrón o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o trabajo material o intelectual, y aquél a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada».

18. ORD. N° 4242/238, de 1999 y ORD. N° 649/22, de 2005.

19. LANATA (2010) p.103.

20. ERMIDA y HERNÁNDEZ (2002) p. 66.

dos por la técnica y la concentración económico-empresarial son factores que expulsan a los trabajadores dependientes hacia el grupo de desempleados o del trabajo autónomo, ya sea para realizar tareas parecidas a las que tenían durante su empleo o para desempeñar actividades nuevas que les permitan subsistir. Puede agregarse que el surgimiento de muchos trabajadores autónomos es consecuencia de un proceso de deslaboralización o de «huida del derecho del trabajo» que consiste en evitar la aplicación de las normas laborales²¹.

En todo caso y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5, inciso primero del Código del Trabajo²², que incorpora de forma expresa la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales en el seno de la relación de trabajo, el poder directivo del empleador reconoce como límite infranqueable el respeto a las garantías constitucionales del trabajador, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éste. Se materializa de esta forma el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa²³ y, por consiguiente, la subordinación que supone el mantenimiento del trabajador bajo las órdenes del empresario de modo estable y continuo, pero sin que ello signifique un quebrantamiento de su libertad, adquiere ribetes propios y específicos en el marco de la comunidad jurídico-personal continua y estable de la relación de trabajo, limitada estrictamente a las exigencias organizativas y técnicas del proceso productivo²⁴.

Otra peculiaridad de la prestación de servicios del trabajador es que aque-

21. SECRETARÍA DE SEGURIDAD SOCIAL (2007) p. 17.

22. Este inciso fue agregado por el N° 4 del artículo único de la Ley N° 19.759, publicada en el *Diario Oficial* de 5 de octubre de 2001 y que entró en vigencia el 1 de diciembre del mismo año. Ella guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 1 de la Constitución Política de la República que, en lo pertinente, dispone que «Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos», así como también con el inciso segundo del artículo 6 de la misma Carta Fundamental que prescribe «los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes e dichos órganos como a toda persona, institución o grupo». Se consagra, de este modo, el principio de vinculación directa de la Constitución.

23. Es lo que la doctrina ha denominado como «ciudadanía en la empresa» y que está llamado a constituirse en la idea matriz que ha de conformar y determinar, de forma ineludible, la interpretación del conjunto de las normas que regulan las relaciones laborales. ORD. N° 2856/162, de 2002.

24. PALOMEQUE y ALVAREZ (2002) p. 707-708.

lla debe ser realizada en condiciones de ajenidad o por cuenta ajena²⁵, lo que significa que desde el momento mismo de su producción los beneficios o utilidad patrimonial de las labores personales y productivas son atribuidos inicial y originariamente a un tercero distinto del trabajador, a saber, el empleador o empresario (el «ajeno»)²⁶ lo que excluye del ámbito del derecho del trabajo todas las formas autistas o intransitivas de actividad laboral —el trabajo autónomo o por cuenta propia— en las que su ejecutor (un profesional liberal, por ejemplo) se autoorganiza a efectos de prestar servicios que van en su propia utilidad y por los que percibe un beneficio²⁷. Dicha ajenidad implica, por lo tanto, que desde el mismo momento de la convención y aun antes del que el trabajador desarrolle el trabajo comprometido, el patrono es dueño del producto de aquel y asume sus riesgos, de modo que la ajenidad en los riesgos no sólo es una característica propia de la relación de trabajo sino que, también, su único justificativo ético-jurídico. Esto porque aquella sirve de fundamento a que el trabajador no tenga parte en las ganancias ni tampoco en las pérdidas²⁸.

Cabe agrega que parte de la doctrina española le otorga a la ajenidad mayor importancia por sobre la dependencia al no ser esta última un dato de carácter autónomo, sino un derivado o corolario de la primera; en este sentido Alonso Olea señaló que «aquella potestad de dar órdenes no tiene otra justificación ni explicación posible como no sea la de que los frutos del trabajo pertenecen a otro». Mientras que la dependencia es propia de todas las relaciones contractuales en las cuales las personas restringen su voluntad, la ajenidad es el elemento esencial diferenciador del contrato de trabajo, el hito que marca la frontera del derecho del trabajo con otras disciplinas²⁹.

La ajenidad se relaciona directamente con otro de los caracteres del trabajo regulado por el derecho laboral, cual es que aquel debe ser remunerado. En efecto, el individuo tiene derecho a percibir una retribución por las labores que ha desempeñado³⁰ y, al igual que la cesión de trabajo, aquella ha de ser objeto

25. MONTROYA (1996) p. 35-36. La ajenidad puede adoptar la forma de ajenidad en los riesgos (supuestos en que el trabajador no asume los riesgos del trabajo) y en los frutos (el trabajador no se apropia de los frutos del mismo).

26. ALONSO y CASAS (1998) p. 38-42.

27. MONTROYA (1996) p. 33.

28. ERMIDA y HERNÁNDEZ (2002) p. 63-64.

29. ALONSO (1979) p. 156-157.

30. En el artículo 19 de la Constitución Política de la República se asegura a todas

de un pacto previo en que el trabajador hará cesión voluntaria de los frutos de su trabajo personal y el empresario acordará pagar por éstos una cantidad determinada o determinable. De esta forma, la remuneración es propiamente la realidad que tiñe la estructura del contrato de trabajo con el carácter de oneroso por el que se recibe trabajo a cambio de salario y, por tanto, con un doble e inverso desplazamiento patrimonial. Las notas de onerosidad y sinalagmaticidad convierten a las dos prestaciones básicas (dar trabajo y abonar salario) en funcionalmente dependientes, de tal suerte que, en esencia, sólo hay retribución si hay trabajo, manteniéndose esta relación durante todo el desarrollo del contrato³¹. Ahora bien, en la vida diaria es posible constatar la existencia de prestaciones personal de servicios que no obstante ser voluntarias, por cuenta ajena y productivas, no son retribuidas. Descartado el trabajo forzoso o involuntario, situaciones de este tipo pueden dar cuenta de un incumplimiento, por parte del empleador, de su principal obligación patrimonial, caso en el cual procede exigir el pago respectivo en sede administrativa y/o judicial, conforme lo dispuesto en los artículos 432 y siguientes del Código del ramo; esto sin perjuicio de la sanción a beneficio fiscal que corresponda por dicha infracción. Sin embargo, también pueden corresponder a un supuesto de trabajo gratuito, entendiendo por tal aquél en que el prestador de los servicios no persigue por éstos un pago determinado como en el caso de las labores ocasionales, no remuneradas y que tienen su soporte en la amistad, la benevolencia o la buena vecindad, incluido el altruismo³². Ejemplos de trabajo gratuito lo constituyen los servicios de los voluntarios del Cuerpo de Bomberos o el de quienes colaboran los fines de semana en la recolección de vestuario y alimento para los damnificados por un desastre de la naturaleza³³.

Ahora bien, la determinación de los elementos del contrato de trabajo cobra especial importancia en aquellos casos que, producto del desarrollo de las relaciones sociales y el tráfico jurídico, se ubican en una zona límite en la que no existe claridad respecto a la normativa aplicable. Un ejemplo en este

las personas Nº 16, «la libertad de contratación y la libre elección del trabajo, con una justa retribución [...]».

31. PALOMEQUE y ALVAREZ (2002) p. 889-890.

32. El artículo 1, apartado tercero, d), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de España dispone que se excluyen del ámbito regulado por aquélla «los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad».

33. ORD. Nº 0058/001, de 2010.

sentido lo constituyen los servicios prestados por los ministros de culto que, además de las labores de difusión de fe emanadas directamente de la religión que profesan, en muchas ocasiones desempeñan tareas que cabe catalogar de profesionales (médicos en un hospital, profesores en colegios o universidades, entre otras). Es así como en sede judicial y administrativa se ha discutido cuál es la normativa que la regula: ¿el derecho canónico, el derecho del trabajo, el derecho civil?

A efectos de dar respuesta a estas interrogantes y para una adecuada comprensión de la materia, se incorporan algunas nociones básicas relativas a la libertad religiosa y de culto, y las facultades que aquellas significan para los individuos y las entidades religiosas.

Sobre la libertad religiosa y de culto y las labores de difusión de fe

Con la publicación de la Ley 19.638, de 14 de octubre de 1999, conocida como Ley de Cultos, se concedió a las confesiones religiosas diversas a la Iglesia Católica un estatuto jurídico que aun cuando no las deja en el mismo nivel, las asemeja mucho³⁴. Conforme lo dispuesto en los artículos 1 y 6 de la referida normativa, el Estado garantiza a toda persona la libertad religiosa y de culto en los términos de la Constitución Política de la República, con la correspondiente autonomía e inmunidad de coacción³⁵, libertad religiosa que es consus-

34. Como anota el profesor Salinas Araneda, el factor religioso, en su dimensión social, fue reconocido por el derecho chileno desde los inicios de la vida independiente, lo que significó, entre otros, que se reconociera personalidad jurídica a las confesiones y entes religiosos; sin embargo, durante mucho tiempo dicho reconocimiento fue diferenciado porque se otorgaba un trato específico y preferente a la Iglesia Católica y algunos de sus entes, en tanto que las demás confesiones podían alcanzar la personalidad jurídica en condiciones distintas a aquélla y sometidas en todo al derecho común. SALINAS (2002) p. 95-96.

35. El artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas: «6.º La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público».

«Las confesiones religiosas podrán erigir y conservar templos y sus dependencias bajo las condiciones de seguridad e higiene fijadas por las leyes y ordenanzas».

«Las iglesias, las confesiones e instituciones religiosas de cualquier culto tendrán los derechos que otorgan y reconocen, con respecto a los bienes, las leyes actualmente en

tancial al hombre como ser pensante en cuanto acepta como ciertos algunos dogmas en los que cree y adhiere a ellos y descarta, en sentido contrario, los que en su fuero íntimo le resultan antagónicos de los que profesa³⁶, y que es entendida como el derecho del individuo a relacionarse con Dios de acuerdo a los dictados de su conciencia, sin coacción de autoridad u otra persona y con la única restricción de respeto al orden público³⁷. El Tribunal Constitucional español ha precisado, a este respecto, que la libertad de creencias, sean éstas de índole religioso o secular, garantizada en el artículo 16.1 de la Constitución Española, de 1978, protege frente a cualquier clase de compulsión externa de un poder público en materia de conciencia que impida o sancione a una persona por creer en lo que desea (dimensión interna) y hacer manifiesta su creencia si así lo quiere (dimensión externa)³⁸.

En armonía con lo expuesto, la antes referida Ley 19.638 dispone en su artículo 6 que la libertad religiosa y de culto significan para toda persona, entre otras, las facultades de profesar la creencia religiosa que libremente elija o no profesar ninguna; manifestarla libremente o abstenerse de hacerlo; o cambiar o abandonar la que profesaba; practicar en público o en privado, individual o colectivamente, actos de oración o de culto; conmemorar sus festividades; celebrar sus ritos; observar su día de descanso semanal y recibir asistencia religiosa de su propia confesión dondequiera que se encuentre. Misma libertad religiosa y de culto en virtud de la cual las entidades religiosas³⁹ tienen plena

vigor. Los templos y sus dependencias, destinados exclusivamente al servicio de un culto, estarán exentos de toda clase de contribuciones».

36. Iglesia de Unificación con Ministerio de Justicia (2005).

37. DEL PICÓ (2010) p. 8.

38. STC 141/2000, de 29 de mayo de 2000, FJ 2°. La misma sentencia dictamina, en su FJ 4°, que la libertad de creencias, sea cual sea su naturaleza, religiosa o secular, representa el reconocimiento de un ámbito de actuación constitucionalmente inmune a la coacción estatal garantizado por el artículo 16 de la Carta Fundamental, «sin más limitación, en sus manifestaciones, que las necesarias para el mantenimiento del orden público protegido por la ley». Ampara, pues, un *agere licere* consistente en profesar las creencias que se desee y conducirse de acuerdo con ellas, así como mantenerlas frente a terceros y poder hacer proselitismo de las mismas. Esa facultad constitucional tiene una particular manifestación en el derecho a no ser discriminado por razón de credo o religión, de modo que las diferentes creencias no pueden sustentar diferencias de trato jurídico.

39. Ley N° 19.638, de 1999, dispone en su artículo 4 que «para los efectos de esta

autonomía para el desarrollo de sus fines propios y para ejercer libremente su propio ministerio, practicar el culto, celebrar reuniones de carácter religioso y fundar y mantener lugares para esos fines, y enunciar, comunicar y difundir, de palabra, por escrito o por cualquier medio, su propio credo y manifestar su doctrina⁴⁰ brindando ayuda y orientación espiritual ya sea en su sede o al interior de los recintos hospitalarios, penitenciarios o de las Fuerzas Armadas y de las de Orden y Seguridad Pública⁴¹.

Las finalidades antes indicadas son cumplidas a través de los miembros de las entidades religiosas que tienen la calidad de pastores, obispos o misioneros, los religiosos o eclesiásticos que evangelizan o predicán el evangelio y cuyas labores emanan directamente de la religión que profesan. Son los denominados ministros de culto, personas investidas de una especial autoridad en la confesión religiosa a la cual pertenecen y cuya calidad es acreditada mediante certificación expedida por la entidad religiosa de que se trate a través de la respectiva persona jurídica⁴²; se distinguen así de otros integrantes de aquella por el hecho de poseer una preparación o formación intelectual o espiritual especiales, determinada por la propia confesión, además de estar dotados de unos poderes o facultades específicos de los que sólo ellos están investidos (no el resto de los fieles) y tener una ocupación particular consistente en el ejercicio del ministerio, aunque esto no signifique dedicación exclusiva ni principal⁴³.

Es a los ministros de culto, respecto de los cuales no se contempla un estatuto especial⁴⁴, a quienes corresponde desempeñar la particular función

ley, se entiende por iglesias, confesiones o instituciones religiosas a las entidades integradas por personas naturales que profesen una determinada fe».

40. Artículo 7 Ley N° 19.638, de 1999.

41. Según dispone el artículo 6 letra d) de la Ley N° 19.638, «la forma y condiciones de acceso de pastores, sacerdotes y ministros de culto, para otorgar asistencia religiosa en recintos hospitalarios, cárceles y lugares de detención y en los establecimientos de las Fuerzas Armadas y de las de Orden y Seguridad, serán reguladas mediante reglamentos que dictará el Presidente de la República, a través de los Ministros de Salud, de Justicia y de Defensa Nacional, respectivamente». Conforme a la disposición citada, se dictaron los Decretos 703 del Ministerio de Justicia, de 27 de septiembre de 2002; 155 del Ministerio de Defensa Nacional, de 18 de julio de 2007, y 94 del Ministerio de Salud, de 17 de septiembre de 2007.

42. Artículo 13 Ley N° 19.638, de 1999.

43. NAVARRO (2005) p. 140 - 141.

44. El Código del Trabajo contempla estatutos especiales respecto de los aprendices

de difusión de fe al interior de la entidad religiosa respectiva; labor que, en íntima relación con el ejercicio de la libertad religiosa y de culto antes analizada, comprende la orientación y ayuda espiritual a las personas por medio de reuniones en casas de matrimonios y en su sede social, la guía en el estudio sistemático de textos religiosos, personal y colectivamente, diálogos de asistencia pastoral, acompañamiento en situaciones críticas de índole personal y familiar, y participación en actividades de rehabilitación, entre otras⁴⁵. Ahora bien, no obstante que dichas tareas son prestadas personal y voluntariamente en beneficio de terceros, lo que podría dar pie para pensar que quedan regidas por la normativa laboral, no hay que olvidar que aquéllas emanan de la religión profesada por los ministros de culto y, por lo mismo, trascienden en su existencia, permanencia y término las circunstancias meramente contractuales. En efecto, aquellas no son prestadas a favor de una persona natural o jurídica determinada que, pudiendo adquirir o incorporar a su patrimonio el resultado del trabajo efectuado por el «dependiente» (ministro de culto), esté obligada a retribuirlos. De ahí entonces que se concluya que la ausencia del contenido patrimonial, característico del contrato de trabajo, impide la aplicación de la normativa laboral⁴⁶.

Pero ¿cuál es la normativa aplicable a aquellos casos en que los miembros de una entidad religiosa realizan a favor de ésta, en forma voluntaria y bajo dependencia y subordinación de un tercero, tareas profesionales? ¿Debe escriturarse contrato de trabajo a un grupo de integrantes de la Asociación Cristiana Testigos de Jehová que, en forma libre y no remunerada, participan en la construcción de un lugar de reunión para aquélla sujetos, eso sí, a las instrucciones de un encargado y cumpliendo un horario de trabajo? Al respecto cabe señalar que la existencia de servicios personales, libres y subordinados es indicativa de una relación laboral y correspondería, por lo tanto, escriturar los respectivos contratos de trabajo. Sin embargo, esta conclusión cambia si dichos voluntarios no reciben remuneración en razón de un voto de obediencia y pobreza suscrito en ejercicio de la libertad religiosa que en lo pertinente dispone:

(artículos 78 a 86), los trabajadores agrícolas (artículos 87 a 95), los trabajadores embarcados o gente de mar y los trabajadores portuarios eventuales (artículos 96 a 145), los trabajadores de artes y espectáculos (artículos 145-A a 145-K) y los de casa particular (artículos 146 a 152).

45. Decreto 703, de 2002; Decreto 155, de 2007, y Decreto 94, de 2007.

46. ORD. N° 649/22, de 2005.

En el espíritu de las palabras inspiradas del profeta Isaías (Isaías 6:8) y de la expresión profética del salmista (Salmo 110:3), me ofreceré a realizar cualquier trabajo que se me asigne en pro de los intereses del Reino y allá donde la Orden determine.

Me dedicaré a tiempo completo y de todo corazón a mi asignación.

No trabajaré seglarmente sin el permiso de la Orden.

Entregaré a la sede local de la Orden todo ingreso superior a lo necesario para subsistir procedente de mi trabajo personal, a menos que la Orden me libere de este compromiso.

Estaré satisfecho con el modesto reembolso económico que reciba de la Orden mientras disfrute de este privilegiado servicio, y no esperaré remuneración alguna si abandono la Orden o si ésta determina que ya no cumplo los requisitos para servir en ella (Mateo 6:30-33; 1; Timoteo 6-8; Hebreos 13:5)⁴⁷.

En consecuencia, la ausencia de remuneración, elemento profesional esencial, impide la constitución de un vínculo que corresponda calificar de laboral y se trata, en realidad, de un supuesto de trabajo gratuito que no queda regido por el Código del Trabajo y su normativa complementaria. No altera esta conclusión la voluntariedad de los servicios prestados, ajenos a cualquier elemento de coercibilidad la que, más bien, permite descartar un caso de trabajo forzoso o involuntario.

Un último supuesto dice relación con las labores profesionales que los ministros de culto desarrollan de modo voluntario, por cuenta ajena, bajo dependencia y subordinación y a cambio de una remuneración determinada habida consideración de que, tal como se indicó en páginas precedentes, el ejercicio del ministerio no significa dedicación exclusiva ni principal. Al igual que en los casos anteriores, la pregunta que se formula es cuál es la normativa que regula estas relaciones contractuales, ¿el estatuto particular de una orden religiosa o la legislación laboral? La jurisprudencia judicial ha precisado, a este respecto, la necesidad de distinguir el vínculo existente entre el sacerdote y su

47. La Asociación Cristiana Testigos de Jehová, persona jurídica sin fines de lucro, con personalidad jurídica de derecho público, sostuvo como fundamento de su voto de pobreza que «una de las creencias que abrigamos los Testigos de Jehová es que nuestro servicio a Dios debe ser efectuado en forma voluntaria, y no motivada por la obtención de una remuneración» (Mateo 10:8). ORD. N° 0058/001, de 2010.

Congregación de la relación material de prestación de servicios profesionales; mientras que la primera claramente es de orden religioso regida, por tanto, por el derecho canónico, la segunda será de índole laboral y, por consiguiente, regulada por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, en la medida que el ministro de culto haya cumplido sus funciones en forma libre y remunerada, por cuenta ajena y bajo dependencia y subordinación de un empleador. En consecuencia, aquél tendrá la calidad de trabajador, independientemente de que también ostente la de miembro comprometido de una iglesia determinada; conclusión que no resulta desvirtuada por el hecho de que el ministro de culto haya suscrito un «voto de pobreza» en virtud del cual las retribuciones correspondientes a su trabajo son remitidas íntegramente a la orden religiosa de la que es miembro, toda vez que aquél es un compromiso de orden espiritual correspondiente a su vida privada y que en nada altera la esencia de la relación laboral⁴⁸.

IV. Conclusión

La disciplina del derecho del trabajo se explica por la necesidad de regular el conflicto social generalizado y de caracteres específicos surgidos con ocasión de los fenómenos históricos de la revolución burguesa y la industrialización capitalista, esto es, conciliar los intereses antagónicos de los dueños del capital (empresarios) y los trabajadores. Con tal objeto, consagra derechos e impone deberes recíprocos en virtud de los cuales cada una de las partes de la relación laboral se grava en beneficio de la otra, obligándose a dar o hacer una cosa que se mira como equivalente a lo que la otra parte debe, a su vez, dar o hacer. De esta forma, el contrato de trabajo es la categoría jurídica contractual específica destinada a regular dicha relación, que se inicia en el momento y por efecto de la prestación de trabajo y que se configura por el solo hecho de trabajar y en

48. Sobre el particular, la sentencia precisó que todos los individuos que presten servicios personales intelectuales o materiales a una entidad religiosa que a estos efectos adquiere la calidad de empleador bajo su dependencia y subordinación, tienen la calidad de trabajadores afectos a las obligaciones y derechos establecidos en la normativa laboral. La conclusión anterior es aplicable incluso respecto de un sacerdote que se desempeña como rector de un colegio administrado por la orden religiosa a la que pertenece. Caroca Marchant, Ramón L. con Fundación Educacional Colegio San Pedro Nolasco (2012).

el cual es posible identificar elementos específicos, a saber, los sujetos o partes empleador y trabajador, una prestación de servicios humana, libre, por cuenta ajena y bajo dependencia y subordinación, y la remuneración de los mismos. Cada uno de estos elementos presenta particulares características y complejidades —algunas derivadas de la evolución de las relaciones productivas⁴⁹— que ponen en jaque los enfoques tradicionales y advierten sobre la necesidad de un replanteamiento en torno a aquellos. Del mismo modo, el análisis de los elementos del contrato de trabajo permite solucionar las dudas formuladas a propósito de la normativa aplicable a determinadas relaciones contractuales en las que, atendida la calidad de una de sus partes, no queda claro si ellas se rigen por el derecho común, del trabajo o por algún estatuto particular. Un ejemplo de esta problemática lo constituyen las labores prestadas por los denominados «ministros de culto», los pastores, sacerdotes, rabinos, diáconos y demás personas investidas de una especial autoridad en la confesión religiosa a la cual pertenecen para otorgar asistencia religiosa y ayuda espiritual, ya sea en su sede social o fuera de ella. Estas tareas, emanadas directamente de la fe que aquellos profesan y manifestación de la libertad religiosa y de culto⁵⁰, y que implica servicios personales y voluntarios, no les confiere la calidad de trabajadores y, por lo tanto, no quedan regidas por el Código del Trabajo y su normativa complementaria. Sin embargo, revisten mayor complejidad los casos en que los ministros de culto desarrollan tareas que cabe catalogar de profesionales y que bien pueden prestarse a favor de la propia orden religiosa a la que pertenecen, o de la sociedad civil (piénsese, por ejemplo, en los ministros de culto que se desempeñan como médicos en una clínica privada). Es precisamente en estos supuestos donde los elementos del contrato de trabajo permiten zanjar disputas, habida consideración de las particularidades de la relación contractual específica. A este respecto, los órganos administrativos (Dirección del Trabajo) y la jurisprudencia judicial han otorgado especial consideración a la ajenidad, conforme a la cual los resultados o frutos del trabajo son atribuidos inicial y originariamente al «ajeno»; la subordinación jurídica, que supone la sumisión del trabajador al poder de dirección del empleador y la remuneración, elemento profesional esencial cuya ausencia da cuenta de un supuesto

49. Pueden mencionarse, a modo de ilustración, la constitución de trabajadores como empresas unipersonales, la contratación a través de empresas de trabajo temporal, el *staff-leasing* y el *pay-rolling* y el teletrabajo.

50. Constitución Política de la República, de 1980. Ley N° 19.638, de 1999.

de trabajo gratuito. Ahora bien, sin perjuicio de compartir los razonamientos contenidos en los fallos administrativos y judiciales, nos parece necesario continuar la reflexión toda vez que el desarrollo de las formas de producción plantearán nuevos desafíos. En efecto, el teletrabajo, los sistemas de fabricación flexible, la robótica y la cibernética han ido creando nuevas formas laborales en las que el trabajador ya no está sujeto a horarios rígidos ni a instrucciones precisas de su empleador (piénsese en los trabajadores con un alto grado de cualificación y/o especialización) y, por lo mismo, es indispensable dar nuevos alcances a la noción de subordinación de modo que aquélla esté referida al sometimiento personal de trabajador a la potestad de dirección del empleador, independientemente de las circunstancias formales que lo rodeen⁵¹. Creemos que una renovada noción de subordinación jurídica permitirá capturar a los «fugados» del derecho el trabajo y brindar a los individuos la protección que demanda la sociedad contemporánea.

Referencias

- ALONSO, Manuel. *Trabajo libre y trabajo dependiente*. En ALMANSA, José. *Estudios sobre Derecho individual del trabajo: en homenaje al Prof. Mario L. Deveali*. Buenos Aires: Heliasta, 1979. 442 p.
- ALONSO, Manuel y CASAS, María. *Derecho del Trabajo*. Décimo sexta Edición. Madrid: Civitas, 1998. 1230 p.
- BECK, Ulrich. *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Segunda Edición. Barcelona: Paidós, 1998. 304 p.
- CASSALÍ, Pablo y BERTRANOU, Fabio (coord.). *Los trabajadores independientes y la seguridad social*. Secretaría de Seguridad Social. Año IV. N° 4, noviembre de 2007. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2007. 171 p.
- DEL PICÓ, Jorge. *Derecho de la Libertad de Creencias*. Primera Edición. Santiago: LegalPublishing, 2010. 200 p.
- ERMIDA, Óscar y HERNÁNDEZ, Óscar. *Crítica de la subordinación*. En *Revista Laboral Chilena*, N° 5. Santiago, Chile: 2002. p. 269-297.
- LANATA, Gabriela. *Contrato Individual de Trabajo*. Cuarta Edición. Santiago: LegalPublishing, 2010. 420 p.

51. ERMIDA y HERNÁNDEZ (2002) pp. 69-70.

- MONTOYA, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. Décimo séptima Edición. Madrid: Tecnos, 1996. 810 p.
- NAVARRO, Juan. *Presencia de los Ministros de Culto en Actos o Espacios Públicos*. En *Anales Derecho UC. Actas del Cuarto Coloquio del Consorcio Latinoamericano de Libertad Religiosa*. Santiago De Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile, 2005. p. 2-6.
- PALOMEQUE, Manuel y ALVAREZ, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Décima Edición. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2002. 1.206 p.
- PALOMEQUE, Manuel. *Derecho del Trabajo e Ideología*. Sexta Edición. Madrid: Tecnos, 2002. 177 p.
- SALINAS, Carlos. *Confesiones religiosas y personalidad jurídica en el Derecho del Estado de Chile*. En *Anuario de Derecho Eclesiástico del Estado*. Madrid: Ministerio de Justicia (Secretaría General Técnica) y Boletín Oficial del Estado, 2002. 71 p.
- VALVERDE, Antonio. *La formación del Derecho del Trabajo en España*. De la revolución liberal a 1936. Primera Edición. Madrid: Congreso de Diputados, 1987. 1240 p.
- WALKER, Francisco. *Derecho de las Relaciones Laborales*. Primera Edición. Santiago: Editorial Universitaria, 2003. 718 p.