



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Departamento de Derecho Laboral.



**La Relación Laboral entre las entidades Religiosas y las
personas que les prestan servicios.**



Memoria de Prueba para optar al grado de
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Alumno: Diego Córdova Castillo
Profesor Guía: Françoise Etcheverry Parés.

Introducción.

En general, el fin del Derecho laboral como disciplina eliminar o disminuir la desigualdad de fuerzas económicas y de medios de negociación existente entre trabajador y empleador. En la búsqueda de este objetivo, el sistema jurídico laboral ha dejado zonas grises o situaciones fuera del ámbito de su protección, o bien, son circunstancias en que la relación laboral no parece ser muy clara. Uno de esos casos dice relación con el posible vínculo de relación laboral existente entre las entidades religiosas y las personas que les prestan servicios.

A primera vista el tema no parece tener mucha discusión, la respuesta rápida sería sostener la inexistencia de una relación laboral entre los dos sujetos mencionados, sin embargo, la realidad nos muestra que esta afirmación es errónea, o al menos, incompleta. Son muchas las situaciones que se pueden dar en estos casos. Lo primero que hay que tener en consideración es que las entidades religiosas gozan de autonomía que les permite establecer su propio ordenamiento interno, aunque lógicamente sin estar por sobre el ordenamiento estatal. Por otro lado, las personas que les prestan servicios también se pueden clasificar de distinta forma según el compromiso espiritual que este tenga con aquella, de este modo a un religioso no se le aplica el mismo estatuto que a un administrador de la parroquia o al profesor de Historia que realiza su labor docente en un Colegio cuyo sostenedor es una Congregación religiosa.

Dicho lo anterior, en nuestro país no existen normas jurídicas específicas que nos lleven a encontrar una solución rápida al problema, por lo que el objetivo de esta investigación es aclarar las situaciones y posibilidades que se presentan en las entidades religiosas en lo que a materia laboral se refiere. Para esto se presentan distintas posiciones doctrinarias y jurisprudenciales, advirtiendo que el material al respecto es bastante escaso, por lo que se ha tenido que recurrir a fuentes extranjeras que pueden ser extrapolables a nuestra realidad, con el objeto de completar los fines propuestos por esta investigación.

En el Capítulo primero se recogen algunas nociones fundamentales en materia laboral y se introduce la forma en que algunos de sus elementos se aplican a las entidades religiosas, también se hace referencia a los sujetos de la relación laboral y la manera en que inciden en la materia. Especial interés recoge el posible carácter de empleador de las entidades religiosas y si éstas pueden o no ser consideradas empresas, en el sentido que le importa al Derecho del Trabajo.

En el Capítulo segundo se desarrolla con mayor profundidad el tema de las entidades religiosas, su reconocimiento constitucional y legal en el ordenamiento chileno, así como consideraciones relevantes en relación a la autonomía organizativa de la que gozan estas comunidades de fe. Es importante tener en cuenta que las entidades religiosas son empresas ideológicas o de tendencia, esto significa que en su actuar persiguen la difusión o práctica de una determinada doctrina, en este caso una religión. La teoría de las empresas de tendencia es incipiente en nuestro país y encuentra un mayor desarrollo en países como Alemania y España, siendo su origen la figura del “*Tendenzbetrieb*” del Derecho alemán. Esta especial característica produce importantes efectos en materia laboral al punto que habilitaría al empleador para tener un tratamiento con sus trabajadores que en otras circunstancias sería discriminatoria. Se analizará además, la forma en que han resuelto tribunales chilenos situaciones donde podría tener aplicación esta doctrina.

El Capítulo tercero intenta resolver la situación de fondo en esta investigación, esto es, si entre la entidad religiosa y sus colaboradores o trabajadores existe o no un vínculo de naturaleza laboral. Por consiguiente, se busca concluir si en estas situaciones es aplicable el Código del trabajo y la legislación laboral complementaria, o si por el contrario el Derecho estatal no tiene influencia en esta materia. Para resolver esta interrogante es necesario realizar una serie de distinciones principalmente en relación a los tipos de trabajadores que intervienen. A grandes rasgos, existen trabajadores sin vínculo espiritual con la entidad y otros que sí. Pero aún dentro de estos grandes grupos de personas se