MOCIÓN QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCIÓN DELTRBAJADOR QUE SE DESEMPEÑA COMO PASTOR RELIGIOS O MINISTRO DE CULTO

BOLETÍN N° 9603-13

Fundamentos.

Una de las características más visibles de la evolución religiosa de nuestra sociedad en los últimos cien años, ha sido no solo el progresivo aumento de la diversidad de credos, sino también la expansión institucional de las distintas iglesias en vastos sectores poblacionales, a través de acciones de evangelización propiamente tales, así corno también a través de un trabajo social que hoy día es un elemento sólidamente integrado a la vida comunitaria.

En efecto, conforme los antecedentes aportados por AGRIPACH, las iglesias evangélicas (entre las cuales la gran mayoría son pentecostales, pueden llegar a representar a cerca del 30% de la población, en tanto que conforme lo estima la Mesa de Iglesias Evangélicas, los Pastores o ministros de culto llegan a cerca de veinte mil en todo el país.

La dispersión en la localización, y la atomización de las iglesias llamadas protestantes, responde a una estrategia evangelizadora por la cual se apunta a llegar a los fieles en su hábitat y en su propia realidad cotidiana; ello implica que más del 70% de quienes detentan la calidad de Pastores, lo son de iglesias pequeñas cuyos recursos son limitados, por lo cual se trata de personas que en paralelo son también trabajadores regulares, como muchos otros, que por esta vía solventan sus necesidades personales y familiares.

En este sentido, la presente moción se orienta a reconocer la labor pastoral de los Pastores o ministros de culto que, a la vez, son trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo; este reconocimiento se hace necesario atendido el valor social que adquiere la labor pastoral en la comunidad, no solamente como expresión de fe, sino que también corno expresión de un sentimiento colectivo y la generación de redes sociales, especialmente en sectores más vulnerables.

Para dar forma legislativa a este objetivo, se abordan dos materias laborales que tienen incidencia en la relación laboral de un trabajador, pero que adquiere especial relevancia si observamos la calidad de pastor o ministro de culto que puede detentar dicho trabajador.

La primera de estas materias, se refiere a la compatibilización de la jornada laboral con el cumplimiento de labores propias de ministerio pastoral; en este sentido, se propone que la distribución de turnos, en el caso de las empresas que desarrollen sus actividades bajo esta modalidad, respete aquellas horas o días en que el trabajador debe cumplir con los oficios regulares propios de su ministerio; para ello, se establece que el trabajador debe informar con anticipación al empleador, de aquellos días en los que la distribución de turnos no podría acoplarse con los requerimientos del trabajador que se desempeña como pastor o ministro de culto.

Un segundo tema se refiere a la protección de los derechos fundamentales que se vulneran por efecto de una actuación discriminatoria por parte del empleador. Hoy día, uno de los aspectos cubiertos por el capítulo de la protección de derechos fundamentales, es derecho a no sufrir discriminaciones por los motivos señalados en el inciso cuarto del artículo segundo del Código del Trabajo, entre ellos, por motivos religiosos. Cuando un trabajador es discriminado por esta causa o por otras ahí señaladas con ocasión del despido, y el tribunal ha estimado que la discriminación es de carácter grave, el trabajador tiene derecho a optar por la reincorporación a su empleo bien por una indemnización que va de 6 a 11 meses de remuneración.

Ahora bien, la presente moción propone que el carácter de gravedad de la infracción, constituya una presunción a favor del trabajador, cuando éste tenga la calidad de Pastor o ministro de culto, ya que dicha calidad se ve evidentemente afectada ante un acto ignominioso de discriminación y despido, ya que su función tiene un perfil público que lo pone, eventualmente, en entredicho frente a sus fieles.

Con estas propuestas, se pretende avanzar en el otorgamiento de una mayor dignidad y reconocimiento de la función de un Pastor o ministro de culto, cuando éste se desempeña también como trabajador dependiente.

En mérito de las consideraciones expuestas, tengo la honra de proponeros la siguiente Moción:

MOCIÓN

Artículo Único.- Modificase el Código del Trabajo de la siguiente forma:

1.- Agrégase el siguiente artículo 38 bis nuevo:

"Artículo 38 bis.- La distribución de la jornada ordinaria, en el caso de los trabajadores que conforme al artículo anterior se encuentran exceptuados del descanso dominical y en festivos, y que se desempeñan en su vida privada como Pastores Religiosos o Ministros de Culto, deberá ser compatible con el ejercicio de dicho ministerio.

Para el ejercicio de este derecho, el trabajador deberá entregar a su empleador, dentro de los primeros cinco días de cada mes calendario, las fechas en que debe cumplir con sus oficios religiosos. En los días señalados por el trabajador, los cuales no podrán superar un día por cada semana, el empleador no podrá asignarle turnos de trabajo ni labor alguna en la empresa y serán otorgados sin perjuicio del descanso semanal correspondiente, entendiéndose trabajados para todos los efectos legales.".

2.- Agrégase el siguiente texto en el inciso cuarto del artículo 489, a continuación e su punto aparte (.), que pasa a ser seguido:

"Se presumirá dicha gravedad, si el acto de discriminación se ha producido sobre un trabajador que tiene la calidad de Pastor Religioso o Ministro de Culto."