

La entrada en vigor esta semana del Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo a suscitado la duda en las iglesias evangélicas. El Servicio Jurídico de FEREDE ha estudiado el asunto y éstas son sus conclusiones.



(FEREDE, 13/05/2019) **Este lunes 12 de mayo de 2019** ha entrado en vigor la obligación para las empresas de contar con el **registro de la jornada**

prevista en el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Este Real Decreto introduce las siguientes modificaciones en el artículo 34 del Estatutos de los Trabajadores:

. **Introduce** la posibilidad de que el Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, establezca especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

Estas medidas tienen como objetivo fundamental la lucha contra los abusos que se producen en

. **Exige** a todas las empresas que garanticen el registro diario de la jornada de sus

trabajadores. Este registro tiene que incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que puede haberse pactado.

Se prevé, igualmente, que mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

. **Impone** la obligación para la empresa de conservar los registros de jornadas durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Estas medidas tienen como objetivo fundamental la lucha contra los abusos que se producen en las empresas y el cumplimiento de los horarios de la jornada laboral. El incumplimiento de las mismas supondrá una infracción grave de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con las consiguientes multas.

Diferentes Iglesias han preguntado a FEREDE si estas modificaciones legales afectarían a las iglesias evangélicas. Por ello, desde el Servicio Jurídico de esta Federación se ofrecen las siguientes **conclusiones** tras haber examinado el asunto:

"Consideramos que la obligación del registro de la jornada no afecta a los ministros de culto de

CONCLUSIONES DEL SERVICIO JURÍDICO DE FEREDE

1. Cuando la iglesia cuente únicamente con ministros de culto dados de alta como tales en la Seguridad Social:

Consideramos que la obligación del registro de la jornada no afecta a los ministros de culto de

las iglesias. El motivo es que los ministros de culto no son trabajadores por cuenta ajena, y por ello no les resulta de aplicación lo previsto en el Estatuto de tales trabajadores.

Además, la jornada de un ministro de culto es difícilmente definible con antelación, y solo puede determinarse de manera orientativa cuál puede ser su duración en general. Su labor es espiritual y religiosa, y puede suponer tener que visitar a personas enfermas a horas intempestivas en el hospital, o celebrar un funeral cuando se produce un fallecimiento, o la celebración de una ceremonia matrimonial un día del fin de semana.

Por tanto, consideramos **que aquellas iglesias que solo tengan dados de alta en la Seguridad Social a sus ministros de culto no tendrán obligación de implantar el registro de jornada**

2. Cuando la iglesia o entidad religiosa tenga personal laboral contratado (con sujeción al Estatuto de los Trabajadores):

"Cuando la iglesia tenga contratado personal laboral, sin embargo, sí sería equiparable a cualquier otro empresario y tendrá la obligación de prever un sistema de registro de la jornada de trabajo de cada uno de sus trabajadores.

Cuando la iglesia tenga contratado personal laboral, sin embargo, sí sería equiparable a cualquier otro empresario y tendrá la obligación de prever un sistema de registro de la jornada de trabajo de cada uno de sus trabajadores.

Nos referimos a los casos en los que la Iglesia tiene contratado personal administrativo para las labores administrativas o de secretaría de la iglesia, o cuenta con un trabajador social contratado para el desarrollo de la labor social de la entidad, personal de limpieza o cualquier otro trabajador al que le resulte aplicable el Estatuto de los Trabajadores.

Estaremos pendientes de posibles cambios y de las inspecciones que pudieran producirse, y nos ponemos a disposición de las iglesias para exponer, si fuera necesario, frente a los inspectores, los argumentos detallados que justifican por qué la relación entre la iglesia y su Pastor no es de carácter laboral. Estos argumentos se encuentran brevemente enunciados en

el **documento adjunto a esta información**.

Asimismo, facilitamos a las Iglesias de FEREDE las **siguientes recomendaciones**:

. Que los responsables de la iglesia se pongan en contacto con FEREDE en caso de que se produzca una inspección de trabajo.

. Que todas las iglesias suscriban un acuerdo o contrato de prestación de servicios religiosos con sus ministros de culto que clarifique el tipo de relación no laboral que se establece, especialmente cuando estos Pastores estén dados de alta en la Seguridad Social. Pueden contactar con FEREDE para que podamos facilitarles un modelo.

BREVE EXPOSICIÓN DEL MARCO JURÍDICO QUE REGULA LA RELACIÓN ENTRE UNA IGLESIA

1.- El marco jurídico que regula la relación entre una Iglesia evangélica de FEREDE y un ministro de culto

. La Constitución española, artículo 16 (en relación con otros tales como el artículo 9, 14, etc.).

. Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio de Libertad Religiosa, de cuyo contenido destacamos:

- El derecho de las iglesias, confesiones y comunidades religiosas a designar y formar a sus ministros.
- Las iglesias y confesiones religiosas tienen plena autonomía y pueden establecer sus propias normas

- . La Ley 24/1992, de 10 de noviembre, por la que se aprueba el Acuerdo de Cooperación del Estado con la FEREDE
- A todos los efectos legales, son ministros de culto de las Iglesias pertenecientes a la FEREDE las personas que desempeñen funciones de culto o asistencia religiosa en las dependencias de la FEREDE
- A todos los efectos legales, se consideran funciones de culto o asistencia religiosa las dirigidas directamente por los ministros de culto de las Iglesias pertenecientes a la FEREDE
- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1 del Real Decreto 2398/1977, de 27 de agosto, los ministros de culto de las Iglesias pertenecientes a la FEREDE son considerados como ministros de culto de las Iglesias pertenecientes a la FEREDE
- . Los Reales Decretos 369/1999, de 5 de marzo, y 1138/2007, de 31 de agosto, que desarrollan las competencias de la FEREDE

2.- Del marco jurídico aplicable a los ministros de culto evangélicos

CONCLUSIONES GENERALES

- . La relación entre una Iglesia o confesión con un ministro de culto tiene un especial carácter religioso o espiritual
- . El Estado deriva a las confesiones religiosas la función de determinar quiénes han de ser sus ministros de culto
- . Existe diversa jurisprudencia que deja claro que la relación jurídica entre los ministros de culto y las dependencias de la FEREDE es de carácter religioso o espiritual
- . En el caso de las Iglesias Evangélicas, el personal religioso no es considerado como personal laboral, sino como personal religioso
- . Otra muestra de que nuestro ordenamiento jurídico considera que los ministros de culto y personal religioso son considerados como personal religioso
- . Los ministros de culto son incluidos en el régimen general de la Seguridad Social, como asimilados a trabajadores



Fuente: Servicio Jurídico de FEREDE / Edición: Actualidad Evangélica