

El registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23, Loredas)

Working time recording in the context of domestic work: Judgment of the Court of Justice of the European Union of 19 December 2024 (case C-531/23, Loredas)

Dra. Cristina AYALA DEL PINO

Universidad Rey Juan Carlos

Madrid

cristina.ayala@urjc.es

ORCID: 0000-0002-2633-2973

Resumen: La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Séptima, de 19 de diciembre de 2024 (asunto Loredas, C-531/23), ha dado respuesta a la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, relativa al registro de jornada laboral en el trabajo doméstico.

El TJUE ha declarado contraria, a la Directiva 2003/88/CE y la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la normativa española, la interpretación jurisdiccional y la práctica administrativa basada en la misma, en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de fijar un sistema de registro de jornada laboral para las personas empleadas del hogar.

El TJUE concluye que dicha exención es incompatible con la normativa comunitaria citada, ya que imposibilita a los trabajadores domésticos disponer de un sistema objetivo de control horario, vulnerando sus derechos laborales en materia de tiempo de trabajo.

En consecuencia, la sentencia declara que es necesaria la existencia de un sistema de registro de jornada en este sector

Abstract: The Judgment of the Court of Justice of the European Union, Seventh Chamber of 19 of December 2024 (case Loredas, C-531/23), has given response to a preliminary question raised by the High Court of Justice of the Basque Country, Spain, regarding the registration of working hours in domestic employment.

The CJEU has contrary declared, to the Directive 2003/88/EC and the Charter of Fundamental Rights of the European Union, the Spanish legislation and its jurisdictional interpretation or administrative practice based on that legislation, under which domestic employers are exempt the obligation to establish a working day registration system by domestic workers.

The CJEU concludes that such an exemption is incompatible with community regulations cited, as it precludes them to provide of an objective system for working time, violating their labor rights working time limitations. Consequently, the Judgment declares it is necessary to have a working time registration system in this sector.

Palabras claves: empleadas del hogar, empleo doméstico, tiempo de trabajo, registro de jornada.

Keywords: domestic workers, domestic employment, working time, working hour records.

Sumario:

I. Introducción.

II. Marco normativo aplicable.

2.1. *Directiva 2003/88/CE del Parlamento y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.*

2.2. *Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.*

2.3. *Estatuto de los Trabajadores.*

2.4. *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.*

- III. Antecedente de hecho del litigio.**
- IV. La cuestión prejudicial presentada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.**
- V. Resolución final.**
- VI. Conclusiones.**
- VII. Bibliografía.**

Recibido: septiembre 2025.

Aceptado: noviembre 2025.

I. INTRODUCCIÓN

La sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) de 19 de diciembre de 2024, en el supuesto Loredas (C-531/23), ha supuesto un acontecimiento en el marco del derecho laboral europeo, sobre todo, en lo que se refiere a la regulación de la jornada laboral de las empleadas del hogar¹. Este pronunciamiento procede de una cuestión prejudicial formulada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que requería al TJUE analizar si la carencia de una obligación para los empleadores de trabajadores del hogar de implementar un procedimiento para inscribir las horas trabajadas incumple la Directiva 2003/88/CE, en relación con las Directivas 2000/78, 2006/54 y 2010/41, y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, CDFUE), conforme a la jurisprudencia comunitaria (sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, [CCOO] C-55/18 [EU:C:2019:402]; sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados del hogar), C-389/20, [EU:C:2022:1209]).

Dicha sentencia ha sido contemplada con gran importancia, lo que se constata al comprobar que su gabinete de comunicación publicó una nota de prensa al respecto. En esta última titulada “Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar”², se recalcó la obligación de los empleadores de llevar a cabo un proceso que garantice el cómputo exacto del tiempo de trabajo en el ámbito del trabajo doméstico.

¹ En extenso, véase AMAADACHOU KADDUR, F., “El impacto de la Sentencia Loredas sobre el registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico. Análisis técnico-jurídico de la STJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23, Loredas), en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum* (Murcia), 14 (2025), 203-218.

² Cfr., nota de prensa n.º 206/24, Luxemburgo, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 19 de diciembre de 2024. Disponible en:

<https://curia.europea.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2024-12/cp240206es.pdf>

II. MARCO NORMATIVO APLICABLE

2.1. *Directiva 2003/88/CE del Parlamento y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo*

La Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, implanta, fija las normas mínimas referentes a todos los trabajadores de la Unión Europea (en adelante, UE). Su finalidad es velar por la protección de la salud, seguridad y bienestar de estos últimos mediante normativa clara sobre el tiempo de trabajo, los descansos y las vacaciones. A este respecto, cabe señalar que las disposiciones más significativas son las siguientes:

El artículo 3 de la citada Directiva prevé una norma esencial en materia de seguridad y salud laboral, asegurando un mínimo de 11 horas consecutivas de descanso diario dentro de cada periodo de 24 horas. El contenido de este precepto se alinea con el derecho fundamental al descanso previsto en el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, en virtud del cual se reconoce el derecho a todo trabajador a condiciones laborales justas y a la limitación de la jornada laboral³.

Por su parte, la jurisprudencia del TJUE, ha manifestado de manera reiterada que esta clase de normas no pueden ser entendidas de manera restrictiva ni estar sometidas al arbitrio empresarial, ya que representan limitaciones mínimas ineludible en favor del trabajador.

En consecuencia, el artículo 3 no sólo tiene un carácter normativo esencial dentro del Derecho laboral europeo, sino que, además, fortalece el compromiso de la UE con la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Por este motivo, este precepto es clave para prevenir la sobreexplotación de los trabajadores y asegurar que las jornadas no sean muy largas, ya que en caso de serlo provocaría efectos negativos en la salud y bienestar de los empleados. En el ámbito del trabajado doméstico, la carencia de registro de la jornada dificulta el control de la duración de las jornadas y complica la observancia de esta restricción.

Por otra parte, el artículo 5 de la Directiva⁴ mencionada que los Estados miembros asumen la obligación de asegurar que los trabajadores disfruten de

³ Literalmente, el artículo dispone que: “Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad. 2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”.

⁴ El artículo 5 de la Directiva dispone que: “Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada periodo de siete días, de un

un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas por cada lapso de siete días, a las que se sumarán las 11 horas a las que hace referencia el artículo 3 anteriormente citado. El contenido de este precepto es imperativo, enfocado a la protección de la seguridad y salud laboral, enmarcándose en el derecho fundamental a condiciones de trabajo razonables y ecuanímes conforme a lo previsto en el artículo 31.2 comentado con anterioridad.

En consecuencia, este último es también fundamental en materia de regulación del tiempo de trabajo en la UE, al velar porque todos los trabajadores gocen de un mínimo de descanso semanal efectivo, sorteando situaciones de explotación laboral o condiciones de trabajo que amenacen su bienestar. En el trabajo doméstico, dónde como bien sabemos las jornadas pueden ser irregulares y las horas de descanso complicadas de asegurar, este derecho resulta esencialmente relevante para preservar a las empleadas del hogar.

No obstante, aun cuando es posible una cierta flexibilidad en situaciones excepcionales, su puesta en práctica debe ser estricta y acorde a los principios de protección de la salud y seguridad en el trabajo, asegurando que este derecho no sea transgredido ni supeditado por intereses empresariales.

De acuerdo con lo dicho, el artículo 6 de la Directiva⁵ citada prevé un tope máximo de 48 horas semanales de trabajo, abarcando las horas extraordinarias con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, con el propósito de equilibrar la productividad empresarial con la protección del bienestar de estos últimos. A este respecto, la norma obliga a los Estados miembros a poner en práctica mecanismos legales, reglamentarios o mediante negociación colectiva para asegurar su efectivo cumplimiento. Es más, el TJCE ha declarado que este derecho no se puede renunciar ni puede ser objeto de pactos individuales que posibiliten su superación sistemáticamente.

Por otra parte, el artículo 17 de la Directiva⁶ reconoce excepciones a las normas sobre tiempo de trabajo, consintiendo a los Estados miembros flexibilizar

período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3”.

⁵ El artículo 6 de la Directiva establece que: “Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores: a) se limite la duración del tiempo de trabajo semanal por medio de disposiciones legales, reglamentarias o administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales; b) la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días”.

⁶ El artículo 17 de la Directiva reconoce que: “Desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, los Estados miembros podrán establecer excepciones a lo dispuesto en los artículos 3 a 6, 8 y 16 cuando, a causa de las

características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida y/o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores, y en particular cuando se trate de: a) ejecutivos dirigentes u otras personas con poder de decisión autónomo; b) trabajadores en régimen familiar, o c) trabajadores en actividades litúrgicas de iglesias y comunidades religiosas. L 299/12 Diario Oficial de la Unión Europea ES 18.11.2003 2. Mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales y siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate, o siempre que, en casos excepcionales en que por razones objetivas no sea posible la concesión de tales períodos equivalentes de descanso compensatorio, se conceda una protección equivalente a los trabajadores de que se trate, podrán establecerse las excepciones previstas en los apartados 3, 4 y 5. 3. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, podrán establecerse excepciones a los artículos 3, 4, 5, 8 y 16: a) para las actividades laborales caracterizadas por un alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, como el trabajo off-shore, o que se desarrollen en distintos lugares de trabajo del trabajador distantes entre sí; b) para las actividades de guardia y vigilancia que exijan una presencia continua con el fin de garantizar la protección de bienes y personas, y en particular cuando se trate de guardianes, conserjes o empresas de seguridad; c) para las actividades caracterizadas por la necesidad de garantizar la continuidad del servicio o de la producción, en particular cuando se trate de: i) servicios relativos a la recepción, tratamiento y/o asistencia médica prestados por hospitales o centros similares (incluyendo las actividades de médicos en períodos de formación), instituciones residenciales y prisiones, ii) personal que trabaje en los puertos o aeropuertos, iii) servicios de prensa, radio, televisión, producciones cinematográficas, correos o telecomunicaciones, servicios de ambulancia, bomberos o protección civil, iv) servicios de producción, de transmisión y de distribución de gas, agua o electricidad; servicios de recogida de basuras o instalaciones de incineración, v) industrias cuyo proceso de trabajo no pueda interrumpirse por motivos técnicos, vi) actividades de investigación y desarrollo, vii) agricultura, viii) trabajadores del sector de transporte de pasajeros, en servicios de transporte urbano regular; d) en caso de aumento previsible de la actividad y, en particular: i) en la agricultura, ii) en el turismo, iii) en los servicios postales; e) en el caso de las personas que trabajen en el transporte ferroviario: i) cuyas actividades sean intermitentes, ii) cuyo tiempo de trabajo se desarrolle a bordo de trenes, o iii) cuyas actividades estén ligadas a horarios de transporte y que deban garantizar la continuidad y la regularidad del tráfico; f) en las circunstancias contempladas en el apartado 4 del artículo 5 de la Directiva 89/391/CEE; g) en caso de accidente o riesgo de accidente inminente. 4. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones a los artículos 3 y 5: a) para las actividades que requieran un trabajo por turnos, cuando el trabajador cambie de equipo y no pueda disfrutar de períodos de descanso diario y/o semanal entre el final de un equipo y el comienzo del siguiente; b) para las actividades caracterizadas por el fraccionamiento de la jornada de trabajo, en particular del personal encargado de las actividades de limpieza. 5. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones al artículo 6 y a la letra b) del artículo 16, respecto de los médicos en período de formación, con arreglo a lo dispuesto en los párrafos segundo a séptimo del presente apartado. Las excepciones a que se refiere el primer párrafo respecto de lo dispuesto en el artículo 6 se autorizarán durante un período transitorio de cinco años a partir del 1 de agosto de 2004. Los Estados miembros podrán disponer de un plazo suplementario de hasta dos años, en caso necesario, con el fin de atender las dificultades que entrañe el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo por lo que respecta a su responsabilidad en la organización y prestación de servicios médicos y de salud. Al menos seis meses antes del fin del período transitorio el Estado miembro de que se trate deberá informar a la Comisión exponiendo sus motivos, de modo que la Comisión pueda emitir un dictamen, tras evacuar las consultas pertinentes, en los tres meses siguientes a la recepción de dicha información. Si el Estado miembro no

los períodos de descanso y la duración máxima de la jornada en determinados supuestos. Aquéllas deben observar los principios de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y se emplean sobre todo a empleados con autonomía en la gestión de su tiempo, como ejecutivos o empleados en régimen familiar.

De igual manera, se disponen otras particulares, concretas para trabajos por turnos o actividades con jornadas fraccionadas, como el personal de limpieza, donde el descanso diario o semanal puede estar influenciado por la organización del trabajo. Ahora bien, esta posibilidad de flexibilidad debe ser interpretada restrictivamente, asegurando que no sea una vía para evitar la protección laboral prevista en la Directiva.

Finalmente, el artículo 22 de la Directiva incorpora una excepción al máximo de 48 horas semanales de trabajo previsto en el artículo 6, siempre que se observen los principios de seguridad y salud laboral. A este respecto, se fijan varias garantías, como la voluntariedad del trabajador para exceder dicho tope, la negativa a adoptar una actitud revanchista contra quienes se nieguen, y la obligación del empresario de llevar registros y posibilitar información a las autoridades competentes. Es más, los Estados miembros que aboguen por esta excepción deben comunicarlo a la Comisión Europea. Este precepto favorece cierta plasticidad en la gestión del tiempo de trabajo, pero también genera discusión, ya que puede generar excesos laborales si no se controla de manera adecuada. De ahí que su puesta en práctica deba asegurar que el trabajador no soporte coacciones innecesarias, garantizando el respeto de sus derechos fundamentales en materia de descanso y bienestar.

sigue el dictamen de la Comisión, deberá motivar dicha decisión. La notificación y la motivación del Estado miembro, así como el dictamen de la Comisión, se publicarán en el Diario Oficial de la Unión Europea y se remitirán al Parlamento Europeo. Los Estados miembros podrán disponer de hasta un año adicional, en caso necesario, con el fin de atender cualquier dificultad especial que entrañe el cumplimiento de las responsabilidades contempladas en el párrafo tercero. Actuarán de conformidad con el procedimiento establecido en dicho párrafo. Los Estados miembros velarán por que el número de horas semanales de trabajo no supere en ningún caso una media de 58 horas durante los tres primeros años del período transitorio, una media de 56 horas durante los dos años siguientes y una media de 52 horas durante el período, en su caso, restante. El empresario consultará a los representantes de los trabajadores con tiempo suficiente para alcanzar un acuerdo, siempre que sea posible, sobre el régimen que se aplicará durante el período transitorio. Dentro de los límites establecidos en el párrafo quinto, dicho acuerdo podrá incluir: a) la media de horas semanales de trabajo durante el período transitorio, y b) las medidas que deberán tomarse para reducir las horas semanales de trabajo a una media de 48 horas antes de que finalice el período transitorio. 18.11.2003 ES Diario Oficial de la Unión Europea L 299/13 Las excepciones contempladas en el párrafo primero respecto de lo dispuesto en la letra b) del artículo 16 se autorizarán siempre que el período de referencia no supere 12 meses, durante la primera parte del período transitorio especificado en el párrafo quinto, ni seis meses posteriormente.

2.2. *Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*

Esta Directiva tiene como propósito garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación (art. 1). A este respecto, prevé normas que comprenden el acceso al empleo, la promoción, la formación profesional, las condiciones laborales y la retribución, así como los regímenes de seguridad social.

De igual manera, la Directiva precisa qué debe entenderse por discriminación indirecta, haciendo referencia a aquellas tesituras en las que una norma o práctica que en apariencia es imparcial pone a un sexo en desventaja respecto al otro, salvo que haya una explicación neutral conforme a una intención lícita.

Por otra parte, los artículos 4 y 14 de la Directiva robustecen el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, al prohibir todo tipo de discriminación directa o indirecta en materia de retribución, condiciones de empleo y despido. El primer precepto dispone que, para un mismo trabajo o para uno al que se otorga igual valor, debe asegurarse la igualdad salarial, descartando cualquier discriminación apoyada en el por razón de sexo. Mientras que el segundo va más allá al extender esta prohibición a todas las condiciones laborales, tanto en el sector público como en el privado, conforme a lo previsto en el artículo 157 del TFUE, que consolida la igualdad de retribución.

Por último, señalar que el TJUE ha entendido estos principios de forma estricta, pidiendo, reclamando, demandando a los Estados miembros que ponga en práctica las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Estas normas son esenciales para progresar en la imparcialidad de género en el empleo, asegurando un tratamiento equitativo y sin prejuicios en el ámbito laboral.

2.3. *Estatuto de los Trabajadores*

El artículo 34.9 ET⁷ exige como obligatorio el registro diario de la jornada laboral, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la misma. El propósito de este precepto es asegurar el control del tiempo de trabajo, evitar abusos en aquélla y refutar la precariedad y el fraude en las horas

⁷ El contenido de este artículo es conforme al 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, con carácter general y ya no sólo para las horas extraordinarias y el trabajo a tiempo parcial como establecía la normativa anterior.

extraordinarias. La norma concede flexibilidad en cuanto a su establecimiento a través de negociación colectiva o acuerdo de empresa. Sin embargo, exige a esta última la custodia de los registros durante cuatro años, exigiendo que éstos estén disponibles para los trabajadores, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En línea con lo dicho, el artículo 35.5 ET robustece esta obligación al pedir que el cómputo de las horas extraordinarias se registre día a día, exigiendo que se totalice en el período fijado para el abono y se entregue copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

En suma, estas disposiciones tienen como propósito garantizar transparencia y controlar el tiempo de trabajo, preservando los derechos laborales y asegurando que las horas extraordinarias queden adecuadamente registradas y sean compensadas.

2.4. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

El artículo 9 del Real Decreto 1620/2011 (en adelante, RD 1620/2011) prevé una ordenación concreta para la jornada de trabajo en el servicio del hogar familiar, diferente a la prevista para el régimen general en el Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, se reconoce una jornada máxima de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, autorizando, también, los tiempos de presencia acordados entre las partes, que no podrán exceder de veinte horas semanales y su retribución no podrá ser inferior a la que corresponda a las horas ordinarias.

La regulación vigente trata de nivelar las necesidades del empleador con la protección del trabajador, asegurando períodos mínimos de descanso, es más, el precepto dispone que una vez concluida la jornada de trabajo diaria y el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar. Asimismo, se hace referencia a que el régimen de horas extraordinarias se registrará conforme al artículo 35 ET, con alguna salvedad.

Por último, en su apartado 3 bis establece una excepción al reconocer que para los trabajadores contratados a tiempo parcial no se aplicarán las obligaciones de registro de jornada a las que se refiere el artículo 12.5.h) ET, pudiendo influir en el control de posibles abusos.

En suma, el artículo citado por una parte ofrece flexibilidad en cuanto a la organización del trabajo doméstico y por la otra suscita retos a fin de garantizar los derechos y las condiciones laborales equitativas.

III. ANTECEDENTES DE HECHO DEL LITIGIO

Una empleada del hogar estuvo trabajando desde el 15 de septiembre de 2020 hasta su despido el 17 de febrero de 2021. Con posterioridad, el 31 de marzo de 2021, presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social número 2 de Bilbao, reclamando la declaración de improcedencia del despido y el pago de las horas extraordinarias trabajadas, así como los días de vacaciones no disfrutados. En su defensa, adujo que su contrato era a tiempo completo y su salario bruto mensual de 2.363,04 euros, habiendo trabajado cuarenta y seis horas semanales hasta el 18 de octubre de 2020 y setenta y nueve horas semanales a partir del 19 de octubre de 2020.

El órgano jurisdiccional estimó parcialmente la demanda el 11 de enero de 2023, reconociendo el despido improcedente y exigiendo a los demandados al abono de 364,39 euros por indemnización y 934,89 euros por las vacaciones no disfrutadas y pagas extras. No obstante, aquél falló que la demandante no había probado ni las horas trabajadas ni el salario reclamado, dado que la ausencia de registros de horarios por parte de los empleadores no era suficiente como prueba, puesto que el RD 1620/2011 exonera de la obligación de registrar la jornada laboral de sus empleados a los hogares familiares.

La demandante decidió interponer recurso de suplicación contra dicha sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, el cual expuso dudas sobre la compatibilidad de la normativa sobre el régimen especial de empleados del hogar con el Derecho de la Unión Europea.

IV. LA CUESTIÓN PREJUDICIAL PRESENTADA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

Una vez presentada la cuestión prejudicial por el TSJ del País Vasco (Auto de 20 de junio de 2023), se pidió al TJUE resolver si la carencia de una obligación para los empleadores de crear un sistema de registro de las horas trabajadas por empleados del hogar contravenía la Directiva 2003/88/CE, en relación con las Directivas 2000/78, 2006/54 y 2010/41, así como la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, CDFUE), a la vista de la jurisprudencia del TJUE (sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, [CCOO] C-55/18 [EU:C:2019:402], y sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados del hogar), C.389/20, [EU:C:2022:120])⁸.

⁸ Máxime cuando la demandante no es una trabajadora en régimen familiar, en el sentido de la excepción prevista en el art. 17.1.b) de la Directiva 2003/88, ni se trata de un supuesto

Exactamente, el TSJPV sugiere si los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, en relación con las Directivas 2000/78/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE, así como los artículos 20, 21 y 31.2 CDFUE, deben ser interpretados como opuestos a una normativa nacional que dispensa a los empleadores de servicio doméstico de la obligación de establecer un sistema para registrar la jornada laboral de los empleados del hogar.

Por otra parte, cabe añadir que la sentencia del TSJPV no prevé aspectos que posibiliten entender que la tesitura en el litigio fundamental esté prevista dentro del marco de aplicación de las disposiciones de la Directiva 2000/78/CE, relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ni de la Directiva 2010/41/UE, referente a los trabajadores autónomos. A pesar de que ambas directivas tratan interrogantes clave relativas a la no discriminación y los derechos laborales, en el caso en cuestión no se dan las circunstancias idóneas para que la coyuntura se acomode a los contextos previstos por las disposiciones europeas mencionadas.

Primeramente, antes de profundizar en el análisis del tema hay que tener presente que el derecho fundamental de todo trabajador a la restricción de la duración máxima de la jornada laboral y al tiempo, intervalo de descanso diario y semanal es una norma de Derecho social de la Unión, expresamente contemplado en el artículo 31.2 CDFUE. Este derecho es una piedra esencial en la protección laboral en la Unión Europea. De igual manera, dicho derecho tiene el mismo valor jurídico que los Tratados, conforme a lo previsto en el artículo 6.1 TUE. En consecuencia, la legislación social europea debe asegurar que todos los trabajadores gocen de condiciones laborales que cumplan este principio fundamental⁹.

Dicho esto, hay que interpretar la normativa anteriormente mencionada. A este respecto, las disposiciones de la Directiva 2003/88/CE y, en concreto, sus artículos 3, 5 y 6, los cuales prevén este derecho fundamental y deben ser interpretados conforme al principio esencial de la protección del bienestar del trabajador. No es admisible llevar a cabo una interpretación restrictiva de estos preceptos que amenace los derechos fundamentales que la Directiva otorga al trabajador. De ahí que sea necesario abogar por un análisis en sentido amplio y protector de los derechos laborales, de manera que garantice que los trabajadores

de actividad caracterizada por el fraccionamiento de la jornada de trabajo, previsto en el art. 17.4.b) de dicha Directiva, ya que fue contratada a tiempo completo. Asimismo, se da la circunstancia de que se trata de una actividad feminizada, en su mayoría, las empleadas en el hogar son mujeres, pudiendo suscitarse una discriminación indirecta por razón de sexo contraria a los arts. 20 y 21 de la Carta y a la Directiva 2006/54.

⁹ En este sentido, véase la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

puedan tener de forma plena de las condiciones que la legislación les garantiza/revisar¹⁰.

El objetivo principal de esta directiva es fijar disposiciones mínimas designadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, a través de la armonización de las normas nacionales, concretamente en lo que se refiere a la duración del tiempo de trabajo. Esta es esencial para garantizar que todos los trabajadores dentro de la UE puedan gozar de condiciones laborales que acaten los modelos elementales de protección social y de salud, para favorecer una mejor vida laboral. De esta manera, lo que se persigue es no sólo regular el tiempo de trabajo, sino también evitar la explotación laboral y garantizar que los trabajadores no estén expuestos a trabajar en condiciones que puedan poner en peligro su bienestar físico y psicológico.

Conforme a los principios reconocidos en la Directiva, los Estados miembros asumen la obligación de tomar las medidas que sean necesarias para asegurar que todos los trabajadores gocen de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en cada período de veinticuatro horas y, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas. Con esta normativa lo que se persigue es que los trabajadores puedan recuperarse física y mentalmente, impedir el agotamiento y disminuir el estrés que va aparejado a todo trabajo continuo sin tiempo bastante para poderse recuperar. Asimismo, aquéllos deben fijar un límite de cuarenta y ocho horas para la duración media del trabajo semanal, sumadas las horas extraordinarias, lo que permite controlar las horas laborales y asegura que no se superen los límites fijados para proteger la salud de los trabajadores.

No obstante, los artículos citados de la Directiva no precisan criterios específicos para que los Estados miembros aseguren la práctica de los derechos que reconocen. Pese a ello, aquéllos deben asegurarse de que el contenido de estos últimos quede totalmente garantizado.

Es más, hay que tener presente que el trabajador es la parte débil en la relación de trabajo, lo que supone que es imprescindible asegurar la protección de sus derechos frente a cualquier exigencia por parte del empresario. A este respecto, es esencial evitar que éste pueda restringir o transgredir los derechos de forma tendenciosa. Por ello, si no existe un sistema apropiado que posibilite

¹⁰ A este respecto, la jurisprudencia ha reiterado en diferentes ocasiones que cualquier restricción o limitación de estos derechos debe estar justificada de forma clara y precisa, y no debe ir en detrimento de la protección de los trabajadores en su conjunto. En este sentido, véase la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

contar de forma objetiva y segura tanto el número de horas trabajadas como su distribución en el tiempo, y sin disponer de un dispositivo que registre las horas extraordinarias que se puedan realizar por encima de la jornada laboral, resulta muy complicado que los trabajadores puedan asegurar la consideración de los derechos que les conceden el artículo 31.2 CDFUE y la Directiva 2003/88/CE. La existencia de este procedimiento es fundamental para garantizar la transparencia y el cumplimiento de los derechos laborales.

A este respecto, el TJUE ha señalado que autorizar que el trabajador utilice otros recursos de prueba para dar atisbos de la transgresión de sus derechos, e invertir la carga de la prueba, no puede sustituir un procedimiento que disponga de forma objetiva y fiable el número de horas de trabajos hechas, efectuadas de manera diaria y semanal. El motivo es que el trabajador podría estar tentado a declarar en su contra, ante el temor de que el empresario pudiera adoptar medidas nocivas para sus condiciones de trabajo.

Habida cuenta lo indicado, el TJUE concluyó al dictar sentencia, que la Directiva 2003/88/CE y, en concreto, sus artículos 3, 5, y 6, se contraponen a la normativa española vigente cuando acontecieron los hechos que dieron lugar a la misma, y a la interpretación que de esa normativa realizan los órganos jurisdiccionales nacionales. A este respecto, declaró que los empresarios no están exonerados de la obligación de fijar un sistema que posibilite el cómputo de forma precisa y fiable de la jornada laboral diaria efectuada por cada trabajador¹¹.

Tras la sentencia del TJUE, el legislador español se vio en la necesidad de adoptar una medida relevante reformando el Estatuto de los Trabajadores a través del Real Decreto-Ley 8/2019¹². A este respecto, el artículo 34.9 incluyó una obligación con carácter general para los empleadores de fijar un sistema de registro de las horas efectivas trabajadas por cada uno de sus trabajadores. Esta modificación fue esencial para asegurar más nitidez y control de la jornada laboral. Además, su propósito era proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras, sobre todo en ámbitos donde la ausencia de supervisión sobre las horas trabajadas puede suponer una vulneración de sus derechos.

A este respecto, aquél subrayó que a pesar de que la ley considere que la relación laboral de los empleados de hogar tiene naturaleza especial, las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores, comprendidas las que se refieren al registro de la jornada laboral, se aplican de igual manera a los empleados del hogar, salvo que haya una norma concreta que lo exceptúe. A

¹¹ En este sentido, véase la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

¹² RD-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 (BOE de 12 de marzo).

esta conclusión se llega conforme al principio de igualdad de trato, en virtud del cual se garantizan los derechos laborales esenciales, como el registro de jornada, debiéndose ser respetados para todos los trabajadores, con independencia del sector o categoría al que pertenezcan.

Por su parte, el RD 1620/2011 en materia de registro de la jornada, prevé unas excepciones en el artículo 9, apartados 3 y 3bis. Estas se refieren a la gestión de las horas extraordinarias y el control de las horas trabajadas en el supuesto de contratos a tiempo parcial. Estos apartados no afectan a la obligación prevista en el artículo 34.9 ET. En consecuencia, los empleados del hogar no deben estar excluidos de este régimen general del registro de jornada, a pesar de la existencia de algunas interpretaciones anteriores, tanto jurisprudenciales como administrativas, hubieran propuesto que los empleadores de los empleados del hogar no estaban obligados a registrar las horas trabajadas por estos últimos.

Además, en el contexto de un procedimiento de remisión prejudicial, el TJUE no tiene competencia para interpretar las leyes nacionales ni para pronunciarse si la interpretación nacional hecha por los tribunales o autoridades locales es correcta. El TJUE debe focalizarse únicamente en interpretar el Derecho de la Unión Europea y facilitar directrices sobre cómo debe ser aplicada la normativa comunitaria en los distintos contextos nacionales.

En consecuencia, la cuestión presentada por el TSJPV debe ser interpretada de la forma que hace referencia tanto al artículo 9.3 RD 1620/2011 como a las interpretaciones judiciales y administrativas. Esto es esencial, puesto que la aplicación igual y precisa de la normativa comunitaria debe ser garantizada en todos los Estados miembros.

El TJUE ha declarado de manera reiterada que estos últimos están obligados a adoptar todas las medidas necesarias para dar cumplimiento con los objetivos previstos en las directivas de la UE y que todas las autoridades nacionales, también las judiciales, deben cooperar para garantizar el cumplimiento de dichas obligaciones. En consecuencia, los órganos legislativos, los tribunales y las administraciones nacionales deben asegurar que los derechos laborales reconocidos en la normativa comunitaria sean ejecutados de manera efectiva y sin demora.

De ahí que los tribunales nacionales no sólo deban tener en cuenta la normativa que integra el ordenamiento jurídico del país, sino también asuman la obligación de analizar las normas conforme a los procedimientos de exégesis establecidos dentro del sistema legal. Este cometido no debe acometerse de manera aislada, sino con los objetivos de la Directiva europea aplicable, garantizando de

esta forma su apropiada puesta en práctica. Esto es, cuando un precepto nacional puede ser interpretado de varias maneras, los jueces deben elegir aquella que resulte más conforme con la finalidad de la Directiva respectiva, de modo que se alcance el resultado establecido en la misma. Asimismo, esta obligación va más allá, en el supuesto de que una jurisprudencia ya afianzada se fundamente en una interpretación del derecho nacional que sea opuesta a los principios y objetivos de la directiva, los tribunales están obligados a revisarla y cambiarla, aunque se refiera a posturas asentadas en su doctrina. Esta norma fortalece la concepción de que el derecho europeo no puede quedar al arbitrio de percepciones nacionales que restrinjan o alteren su aplicación efectiva¹³.

Prosiguiendo en este sentido y, conforme a la jurisprudencia indicada con anterioridad, resulta obvio que toda interpretación de una norma nacional o práctica administrativa que excluya a los empleadores del deber de registrar la jornada laboral de los empleados del hogar produce, ocasiona una transgresión manifiesta de las normas previstas en la Directiva 2003/88/CE. Dicha supresión imposibilita a los trabajadores del servicio doméstico saber de forma concreta y segura el número de horas trabajadas y cómo éstas se ordenan, lo que arriesga, complica el cumplimiento de los derechos fundamentales en materia de tiempo de trabajo y descanso.

Ahora bien, ámbitos con peculiaridades, como el empleo doméstico, cabría la posibilidad de contar con un régimen concreto que prevea distinciones para determinadas circunstancias, como el registro de horas extraordinarias o los contratos a tiempo parcial. No obstante, estas exclusiones no pueden dejar sin contenido el derecho a la protección de la jornada laboral, pues, en caso contrario, se alteraría el fin de la Directiva. En suma, el tribunal nacional tiene que valorar si las normas nacionales aseguran debidamente el respeto de los derechos de los empleados del hogar o si, en cambio, producen un desamparo inadmisibles.

Por último, hay que tener en cuenta que el Consejo de Ministros aprobó el 6 de mayo de 2025, el proyecto de ley por el cual busca reducir la jornada laboral de 40 a 37,5¹⁴. Esta iniciativa pretende reformar el control horario, incorporando un sistema digital y remoto para garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada laboral y contener el abuso de horas extraordinarias no pagadas. Esta regulación, supondrá una modificación del artículo 34.9 ET,

¹³ En este sentido, véase la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402.

¹⁴ Al respecto, cabe recordar que el pasado 29 de abril de 2025 ya se presentó el proyecto de ley para la regulación de la reducción de la jornada a 37,5 horas semanales, el derecho a la desconexión digital y el registro de jornada, al que se llegó a un acuerdo el 20 de diciembre de 2024 con las organizaciones sindicales CCOO y UGT.

siendo necesario que se especifiquen las reglas a aplicar a los distintos sectores de actividad. Habrá que esperar a cómo se desarrolla la tramitación parlamentaria, cuestión complicada, para saber cómo queda regulada esta regulación.

Por lo que se refiere a la cuestión relativa a la discriminación indirecta por razón de género, conforme al artículo 2.1. b) de la Directiva 2006/54/CE, esta tiene lugar cuando una normativa o práctica sitúa en una situación de desventaja desmesurada a un grupo de personas de un determinado sexo en contraste con el otro sexo. En este supuesto, hay que examinar si la exclusión de los empleados de hogar de concretas protecciones laborales perjudica de forma desmedida a las mujeres, al tratarse de un sector manifiestamente feminizado.

Por ende, el problema a resolver es comprobar si hay circunstancias objetivas y diferentes a la discriminación por sexo que justifiquen ese tratamiento dispar. A este respecto, el TJUE no se adentra más en esta valoración y delega en el tribunal remitente la evaluación de si efectivamente concurren tales causas¹⁵.

Por consiguiente, para comprobar si hay una discriminación indirecta, es preciso estudiar si la normativa en cuestión daña a un porcentaje considerablemente más elevado de personas de un sexo en contraste con el otro. Este estudio no puede hacerse con simples conjeturas, sino que precisa de un análisis pormenorizado de datos estadísticos y de otros componentes objetivos que posibiliten estimar la incidencia cierta de la medida. Con este fin, los tribunales nacionales tienen que evaluar la credibilidad de la información entregada, garantizándose de que manifieste cómo es el mercado laboral y de que tenga en cuenta el número de trabajadores concernidos y no concernidos por la normativa en cuestión¹⁶.

Esta orientación posibilita concretar de manera precisa si una normativa, aparentemente imparcial, produce consecuencias desmesuradas sobre un grupo en concreto, en este supuesto, las trabajadoras del hogar. En el presente caso, el tribunal remitente parece que se apoya en los argumentos dados por la sentencia de 24 de febrero de 2022¹⁷, teniendo en cuenta los datos estadísticos previsto en la misma. Conforme a estos últimos, se constata que la demandante en el litigio forma parte de un sector laboral integrado principalmente por mujeres.

¹⁵ En este sentido, véase CAVAS MARTÍNEZ, F., “La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 1 (2015). Disponible en:

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2025-00000002818.

¹⁶ A este respecto véase la sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120).

¹⁷ A este respecto véase la sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120).

Esto es esencial, ya que la composición de género de un determinado ámbito puede ser una señal de posibles desigualdades estructurales que precisan de un estudio más pormenorizado para soslayar situaciones discriminatorias.

En este marco y ante la evidente feminización del sistema/especial de empleo en el hogar familiar, el Tribunal declara que la excepción de la protección por desempleo supone una discriminación indirecta por razón de sexo, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 4.1 de la Directiva 79/7. La cuestión se perfila en la posible justificación objetiva de esta discriminación, analizando si los objetivos de política social son legítimos y coherentes, así como si la medida es apropiada, imprescindible y equilibrada¹⁸.

En la sentencia mencionada con anterioridad¹⁹, el TJUE declaró que la normativa española, al exceptuar al personal del hogar de la protección por desempleo, podría estar ocasionando una desventaja concreta para las empleadas del hogar, que en su mayoría son mujeres. El Tribunal consideró que la lucha contra el fraude era un objetivo legítimo, pero objetó si la exclusión estaba justificada cuando para otros colectivos en circunstancias parecidas sí estaban previstos. Al final, estimó oportuno dejar a criterio del tribunal nacional la valoración de la congruencia de esta normativa con los principios de igualdad y no discriminación²⁰.

En suma, para que una diferencia de trato sea admitida, debe estar apoyada por criterios objetivos que no estén relacionados con el género de los trabajadores concernidos. De esta manera se soslaya que motivaciones discrecionales sean utilizadas como pretextos para sustentar diferencias sistemáticas al albur de razones que en apariencia son imparciales. En lo que se refiere a si es posible admitir una discriminación indirecta conforme a elementos objetivos, la jurisprudencia ha reconocido que esta puede tener validez si es conforme a un fin legítimo en sintonía con los principios del Tratado y si está basada en motivos de interés general. Es más, la medida considerada debe ser estrictamente necesaria para lograr el propósito buscado, sin ir más allá de lo imprescindible

¹⁸ A este respecto, véase GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20 y el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo”, en AA.VV., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las clases de 2022*, Madrid, Ediciones Cinca, 2022, pp. 136-139.

Disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/02/Briefs-2022-AEDTSS.pdf>.

¹⁹ A este respecto véase la sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120).

²⁰ En este sentido, véase ROJO TORRECILLA, E., “(Des)protección por desempleo y discriminación por razón del personal al servicio del hogar familiar (en España). Notas a la importante sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20), 2022”.

Disponible en <http://eduardorojotorrecilla.es/2022/02/desproteccion-por-desempleo-y.html>.

para ello. Esto es, no es suficiente con que una norma presente un objetivo legítimo; también debe constatarse que su puesta en práctica es el único camino posible para lograrlo sin ocasionar discriminaciones injustificadas.

V. RESOLUCIÓN FINAL

Habida cuenta lo dicho, la cuestión prejudicial presentada debe dirimirse con arreglo a los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, entendidos en virtud del artículo 31.2 CDFUE, se contraponen a una normativa nacional y a su empleo por los tribunales o administraciones que, de hecho, excluyan a los empleadores del servicio doméstico de la obligación de establecer un procedimiento que registre con rigor la jornada laboral de los empleados de hogar. Dicha exclusión crea una laguna jurídica que abandona a este colectivo a una situación de desprotección

En consecuencia, el TJUE (Sala Séptima) declara que los preceptos mencionados, en conformidad con el artículo citado CDFUE, deben ser entendidos con el significado de que no autorizan que una normativa nacional ni su puesta en práctica por los órganos judiciales o administrativos excluya a los empleadores domésticos de la obligación de tener un medio de registro de jornada. La carencia de dicho dispositivo imposibilita a los empleados de hogar tener un control neutral sobre el cálculo de horas trabajadas, así como su distribución, lo que llevaría a un estado de vulnerabilidad en cuanto a las condiciones laborales y derechos fundamentales.

Es más, como no hay reglas concretas según la actividad realizada en el entorno doméstico, lo más apropiado sería aplicar la regla general sin limitaciones y con una gran relevancia (amplio alcance). Ahora bien, quizá el establecimiento de mecanismos de registro en el hogar pueda suscitar complicaciones en su puesta en práctica, por lo que sería aconsejable facilitar instrumentos sencillos y elementales en cuanto a su utilización para asegurar su desempeño eficaz²¹.

Es más, sería conveniente examinar las exclusiones establecidas en el artículo 9.3 y 3.bis RD1620/2011 sobre las horas extraordinarias y el trabajo

²¹ En este sentido, véase BELTRÁN DE HEREDIA, I., “El régimen de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/2024), 2024”. Disponible en:

<https://ignasibeltran.com/2004/12/20/el-regostrp-de-jornada-tambien-es-obligatorio-en-el-empleo-del-hogar-stjue-19-12-24/>

Esta postura también es mantenida por ROJO TORRECILLA, E., Más trabajo para el mundo laboralista. Tres sentencias del TJEU, dictadas el 19 de diciembre de 2024. Examen del asunto C-531t/23 sobre registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar, 2024.

Disponible en:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/12/mas-trabajo-para-el-mundo-laboralista.html>.

a tiempo parcial en el trabajo del hogar, ya que sostenerlas podría terminar dejando sin contenido la normativa relativa a la ordenación del tiempo de trabajo, arriesgando su eficacia en este sector²².

VI. CONCLUSIONES

La STJUE de 19 de diciembre de 2024 en el asunto C-531/23 (Loredas) ha sido trascendental en cuanto al fortalecimiento de los derechos laborales fundamentales en el marco del empleo, trabajo doméstico, un contexto habitualmente marginado en las políticas laborales. De hecho, su pronunciamiento ha tenido una significativa repercusión, aun cuando la doctrina en la que se sustenta no es nueva. Esta sentencia lo que sí constata son las lagunas normativas que perjudican a los empleados del hogar, particularmente en lo que se refiere al registro de la jornada laboral y la garantía real de sus derechos.

El TJEU ha dispuesto que la relegación de los empleados del hogar de la obligación de registro de jornada es opuesta a la Directiva 2003/88/CE y a la CDFUE, ya que despoja a estos trabajadores de la facultad de demostrar de forma objetiva el tiempo de trabajo prestado, perjudicando el ejercicio de sus derechos. Además, la aceptación de esta desprotección tiene una gran relevancia desde el punto de vista de género, pues el trabajo doméstico es un sector en gran manera feminizado²³. La carencia de instrumentos de control apropiados entraña una manera de discriminación indirecta, prolongando diferencias sistémicas que perjudican a la independencia económica de las mujeres y a su senda a condiciones de trabajo respetables. De igual manera, la sentencia pone de manifiesto la ausencia de los medios de control en este entorno, lo que no sólo complica la protección de los derechos laborales de los trabajadores, sino que también crea incertidumbre jurídica para los empleadores.

²² En este sentido, véase BELTRÁN DE HEREDIA, I., El régimen de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/2024), 2024. Disponible en:

<https://ignasibeltran.com/2004/12/20/el-regostrp-de-jornada-tambien-es-obligatorio-en-el-empleo-del-hogar-stjue-19-12-24/>.

Esta postura también es mantenida por ROJO TORRECILLA, E., Más trabajo para el mundo laboralista. Tres sentencias del TJEU, dictadas el 19 de diciembre de 2024. Examen del asunto C-531t/23 sobre registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar, 2024. Disponible en:

<http://www.eduardorjotorrecilla.es/2024/12/mas-trabajo-para-el-mundo-laboralista.html>.

²³ En este sentido, MARTÍN RODRÍGUEZ, O., nos recuerda que “se trata de un colectivo de personas trabajadoras especialmente vulnerable, en porcentaje alto mujeres y migrantes, por lo que debe garantizarse un registro de jornada fiable y objetivo que permita garantizar que sus horas de trabajo se ajustan a lo acordado y puedan reclamar sus derechos”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* (Madrid), 485 (2025) 118.

El cumplimiento de este fallo significa que nuestro país tiene que poner en marcha reformas legislativas y medidas que garanticen la observancia efectiva de los derechos laborales en el servicio doméstico. A este respecto, es indispensable incorporar el compromiso de mecanismos de registro de jornada acomodados, adecuados a este entorno, así como asegurar la consideración íntegra de derechos como la retribución por horas extraordinarias, el acceso a la negociación colectiva y la seguridad de descansos mínimos. El establecimiento de mecanismos, como programas digitales o plantillas normalizadas para registrar la jornada laboral, favorecería la ejecución de la normativa sin crear imposiciones administrativas desmesuradas.

Es más, la obligación de que los empleadores lleven un registro diario de jornada constituye una herramienta indispensable, necesaria para comprobar el cumplimiento de los límites legales en cuanto a la duración máxima de la jornada y de los periodos de descanso diario y semanal, así como de la ocasional realización de horas extraordinarias por las empleadas del hogar, sobre todo de aquellas que trabajan en régimen interno. Así, los derechos a la salud laboral, a la vida privada y a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de aquéllas salen robustecidos con este reconocimiento.

Asimismo, es esencial que se desarrollen incentivos económicos para la oficialización del trabajo doméstico, incorporando junto a las deducciones fiscales para empleadores cumplidores de la normativa, subvenciones destinadas a familias con escasos recursos. Es más, es esencial afianzar la negociación colectiva en el sector doméstico, impulsando acuerdos que aseguren condiciones de trabajo equitativas y, sobre todo, eviten los abusos. De ahí que sea necesario crear asociaciones de trabajadores domésticos y empleadores que intervengan como participantes esenciales en la preparación de políticas sectoriales.

De igual manera, la concienciación y educación ejercen un papel clave. Nuestro gobierno debería apostar por el lanzamiento de campañas publicitarias que favoreciera la dignificación del trabajo doméstico y la igualdad de género en este marco.

En suma, la STJUE ha supuesto un avance significativo hacia la justicia laboral en el ámbito del servicio doméstico y fortalece el principio de que todos los trabajadores, con independencia del sector al que pertenezcan, tienen derecho a la defensa de sus derechos fundamentales. Ahora bien, su puesta en práctica de manera efectiva exigirá un impulso normativo, administrativo y social relevante. La mejora y avance del trabajo doméstico, el fomento de condiciones laborales dignas y la tutela de los derechos de las empleadas del hogar son fines esenciales que nuestro país debe arrogarse con decisión.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- AMAADACHOU KADDUR, F., “El impacto de la Sentencia Loredas sobre el registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico. Análisis técnico-jurídico de la STJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23, Loredas), en *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum* (Murcia), 14 (2025) 203-218.
- BELTRÁN DE HEREDIA, I., “El régimen de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/2024), 2024”. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/2004/12/20/el-regostrp-de-jornada-tambien-es-obligatorio-en-el-empleo-del-hogar-stjue-19-12-24/>.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., “La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar”, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 1 (2025). Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2025-00000002818.
- GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20 y el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo”, en AA.VV., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las clases de 2022*, Madrid, Ediciones Cinca, 2022, pp. 136-139. Disponible en: <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/02/Briefs-2022-AEDTSS.pdf>.
- MARTÍN RODRÍGUEZ, O., “Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23), en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF (Madrid), 485 (2025) 112-120.
- ROJO TORRECILLA, E., “(Des)protección por desempleo y discriminación por razón del personal al servicio del hogar familiar (en España). Notas a la importante sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20), 2022”. Disponible en: <http://eduardorjotorrecilla.es/2022/02/desproteccion-por-desempleo-y.html>.
- ROJO TORRECILLA, E., “Más trabajo para el mundo laboralista. Tres sentencias del TJEU, dictadas el 19 de diciembre de 2024. Examen del asunto C-531t/23 sobre registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar, 2024”. Disponible en: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2024/12/mas-trabajo-para-el-mundo-laboralista.html>.

