La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar.

Faustino Cavas Martínez

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia.

Resumen: *La STJUE, Sala Séptima, de 19 diciembre 2024 (Asunto Loredas, C-531/23), en respuesta a la cuestión prejudicial planteada por el TSJ del País Vasco, ha declarado que la Directiva 2003/88/CE y la Carta de Derechos Fundamentales de la UE se oponen a una normativa nacional (la española), así como a su interpretación jurisdiccional o una práctica administrativa basada en la misma, en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por las personas empleadas del hogar, privando a éstas de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.*

Palabras clave: *Empleo doméstico. Registro de jornada. Descanso diario y semanal. Salud laboral. Trabajo decente.*

Abstract: *The Judgment of the Court of Justice of the European Union, Seventh Chamber, in Case nr. C-531/23 of 19 December 2024 [Loredas], in response to a preliminary question raised by the High Court of Justice of the Basque Country, Spain, has declared that Directive 2003/88/EC and the Charter of Fundamental Rights of the EU are opposed to a national legislation (as the Spanish one) and its jurisdictional interpretation or administrative practice based on that legislation, under which domestic employers are exempt from the obligation to establish a system enabling the duration of time worked by domestic workers, depriving them of the possibility of determining objectively and reliably the number of hours of work carried out and their distribution over time.*

Keywords: *Domestic employment. Working time record. Daily and weekly rest. Occupational health. Decent work.*

I. Introducción

Desde que se aprobó la obligación de llevar un registro diario de la jornada por el RD-Ley 8/2019, 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, se han suscitado interrogantes de la más diversa índole en los departamentos de recursos humanos, la academia y los tribunales, sobre cuestiones tales como qué consecuencias tiene la omisión del registro de la jornada, qué características debe reunir el registro para dar cumplimiento al mandato legal, qué tipo de acuerdo colectivo es hábil para regular la modalidad de registro de jornada o qué aspectos han de

quedar reflejados en el mismo (horas de comienzo y finalización de la jornada, tiempo de trabajo efectivo, interrupciones y descansos intermedios).

También se ha cuestionado si la obligación de registrar diariamente la jornada comprende a las personas que trabajan en el ámbito del hogar familiar, fundamentalmente mujeres, pregunta para la que la respuesta había sido hasta ahora negativa, en tanto que la regulación reglamentaria sobre esta relación laboral especial expresamente exonera a los empleadores domésticos de la obligación de llevar un registro diario tanto de las horas extraordinarias como de la jornada ordinaria realizada por las personas empleadas de hogar a tiempo parcial (art. 9. 3 y 3bis RD 1620/2011), motivo por el cual se ha entendido que, con mayor razón aún, tampoco existía obligación de llevar el registro horario previsto en el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores (ET) respecto de los trabajadores a tiempo completo. En consecuencia, la decisión de los juzgados y tribunales ha sido la de rechazar la existencia de esta obligación^[1]. Por su parte, la Guía publicada por el Ministerio de Trabajo sobre la aplicación de la normativa de registro de jornada deja el tema abierto al indicar que el registro horario se aplicará a la totalidad de los trabajadores, con algunas peculiaridades o excepciones, como “las Relaciones laborales de carácter especial, en cuyo caso se habrá de estar a lo establecido en su normativa específica y atender tanto a la forma y extensión con que esté regulada la jornada de trabajo como a las reglas de supletoriedad establecidas en cada caso.”

Sin embargo, el TSJ del País Vasco, al conocer el recurso de suplicación de una empleada de hogar en relación con su despido y la reclamación del abono de las horas extras realizadas y vacaciones no disfrutadas, ha optado por consultar al TJUE, y este ha respondido que dicha exoneración, así como la interpretación jurisdiccional y la praxis administrativa que hasta el momento la han confirmado, no son conformes al Derecho de la UE, obligando con ello a los empleadores domésticos a llevar, como los demás empresarios comunes, un registro diario del tiempo efectivo trabajado por las personas empleadas en el hogar familiar.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Séptima).

Número de resolución judicial y fecha: 19 de diciembre de 2024.

Tipo y número recurso o procedimiento: cuestión prejudicial; asunto C-531/23 [Loredas].

ECLI: EU:C:2024:1050

Fuente: Curia

Ponente: Sr. F. Biltgen

Abogado general: M. Spuznar

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

La cuestión prejudicial se promueve en el marco de un litigio entre HJ, empleada de hogar, y US y MU, sus empleadores.

En su demanda, la trabajadora solicita de forma acumulada que el despido del que fue objeto sea declarado improcedente y que se condene a sus empleadores al pago de las horas extraordinarias y de los días de vacaciones no disfrutados. En particular, alega que fue contratada a tiempo completo con un salario mensual bruto de 2.363,04 euros y que, hasta el 18 de octubre de 2020, trabajó 46 horas semanales y, a partir del 19 de octubre de 2020, 79 horas semanales.

El Juzgado de lo Social núm. 2 de Bilbao estimó en parte la demanda, declarando el despido improcedente y condenando a los demandados en el litigio principal a abonar a la trabajadora las cantidades de 364,39 euros en concepto de indemnización y de 939,89 euros en concepto de liquidación por los días de vacaciones no disfrutados y pagas extras. En cambio, dicho órgano jurisdiccional consideró que ni la realidad de las horas de trabajo realizadas ni el salario pretendido constaban probados por la demandante en el litigio principal, ya que sus pretensiones no pueden concluirse probadas por la sola falta de aportación por los demandados en el litigio principal de los registros horarios del tiempo de trabajo realizado por la trabajadora, dado que el RD 1620/2011 exime a determinados empleadores, entre los que se encuentran los hogares familiares, de la obligación de registrar el tiempo de trabajo efectivo realizado por sus empleados.

Interpuesto recurso de suplicación por la trabajadora ante el TSJ del País Vasco, éste decide no entrar en el fondo del asunto sino plantear una cuestión prejudicial ante el TJUE, al albergar dudas sobre la compatibilidad de la normativa nacional relativa al régimen especial de los empleados de hogar con el Derecho de la Unión. Básicamente, porque la excepción a la obligación general de registro del tiempo de trabajo coloca a los trabajadores a domicilio en una situación que dificulta la prueba del tiempo de trabajo realizado, situación que podría considerarse contraria a la Directiva 2003/88 y a la jurisprudencia del TJUE a este respecto [en particular, a la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402)], 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 caso de actividad caracterizada por el fraccionamiento de la jornada de trabajo, contemplado en el art. 17.4.b) de dicha Directiva, ya que fue contratada a tiempo completo. Además, se da la circunstancia de que se trata de una actividad feminizada (el 95% de las personas empleadas en el hogar son mujeres), pudiendo plantearse una discriminación indirecta por razón de sexo contraria a los arts. 20 y 21 de la Carta y a la Directiva 2006/54.

En estas circunstancias, el TSJ del País Vasco, mediante auto de 20 de junio de 2023 (ponente José Félix Lajo) decide suspender el procedimiento y remitir al TJUE la siguiente cuestión prejudicial:

«Los artículos 3, 5, 6, 16, [...] 17.4 b), 19 y 22 de la Directiva [2003/88 y] 31.2 de la [Carta], a la vista de la jurisprudencia comunitaria (sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, [CCOO,] C-55/18[, EU:C:2019:402]); 20 y 21 de la [Carta]; el apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, 1 y 4 de la Directiva [2010/41]; 1, 4 y 5 de la Directiva [2006/54]; y los artículos 2 y 3 de la Directiva [2000/78]; en relación también con la jurisprudencia comunitaria (sentencia del TJUE de [24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120]); ¿deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una norma reglamentaria como el artículo 9.3 del Real Decreto 1620/2011, que exime a la parte empleadora de la obligación de registrar la jornada de la trabajadora?».

IV. Posición de las partes

Tanto el Gobierno español como la Comisión Europea, a través de sus respectivos agentes, presentaron observaciones escritas.

El Gobierno español sostiene en sus observaciones [únicas a las que alude la sentencia] que, aunque el Estatuto de los Trabajadores califique la relación laboral de los empleados de hogar como relación laboral especial, las disposiciones de dicho Estatuto, incluidas las relativas a la obligación de registro de la jornada laboral, son aplicables a dicho personal, siempre que no existan disposiciones especiales que establezcan excepciones. A este respecto, añade que, dado que la obligación de llevanza de un registro diario de la jornada laboral prevista en el art. 34.9 ET no es objeto de las excepciones contempladas en el art. 9.3 y 3 bis del RD 1620/2011, que se refieren, por una parte, a las obligaciones de registro establecidas en el art. 35.4 del ET relativo al control de las horas extraordinarias y, por otra parte, al art. 12.4.c) del

mismo Estatuto, relativo al control de las horas trabajadas en virtud de un contrato de trabajo a tiempo parcial, la conclusión es que no existe ninguna excepción a la obligación de registro de jornada diaria en relación con los empleados de hogar, contrariamente a lo que parece desprenderse de una interpretación jurisprudencial de dicho art. 9.3, o incluso de una práctica administrativa basada en esta disposición, que eximen a los empleadores del sector del trabajo doméstico de la obligación de registrar la jornada diariamente trabajada.

El Abogado General interesó que el asunto fuera juzgado sin conclusiones, lo cual demuestra que no se ha visto especial dificultad en la solución del caso, probablemente porque ya existía previa jurisprudencia del propio TJUE en la materia.

V. Normativa aplicable al caso

1. Derecho de la Unión

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los siguientes preceptos: arts. 3, 5, 6, 16, 17.4.b), 19 y 22 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9); arts. 1 y 4 de la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO 2010, L 180, p. 1); arts. 1, 4 y 5 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23); arts. 2 y 3 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO 2000, L 303, p. 16; corrección de errores en DO 2021, L 204, p. 49); art. 3 CE, apartado 2, y arts. 20, 21 y 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).

2. Derecho español

En lo que se refiere al ordenamiento interno aplicable, se cuestiona la interpretación y aplicación de los arts. 34.9 y 35.5 del Estatuto de los Trabajadores, y del art. 9, apartados 1, 2, 3 y 3 bis del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE n.º 277, de 17 de noviembre de 2011, p. 119046).

VI. Doctrina básica

Todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el ámbito de sus competencias, las autoridades judiciales, están obligadas a contribuir a garantizar el efecto útil de las directivas y que se alcance el resultado previsto en éstas.

De acuerdo con la doctrina reflejada en la STJUE de 14 de mayo de 2019 (CCOO, C-55/18), profusamente invocada [de forma incluso reiterativa] en la sentencia que ahora se comenta, sin un sistema que permita computar de manera objetiva y fiable tanto el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador y su distribución en el tiempo como el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias, resulta extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica, que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren el artículo 31, apartado 2, de la Carta y la Directiva 2003/88, con el fin de disfrutar efectivamente de la limitación de la duración del tiempo de trabajo semanal y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos por esta Directiva.

Proyectando esa doctrina en el concreto conflicto examinado, el TJUE concluye que la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o una práctica administrativa basada en tal

disposición, en virtud de las cuales los empleadores están exentos de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar, y que privan por tanto a los empleados de hogar de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo, vulnera manifiestamente las disposiciones de la Directiva 2003/88 y, más concretamente, los derechos derivados de los artículos 3, 5 y 6 de esta Directiva, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta.

VII. Parte dispositiva

Después de una extensa fundamentación, el TJUE declara:

«Los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional y a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a una práctica administrativa basada en tal normativa en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar, privando por tanto a estos últimos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo».

VIII. Pasajes decisivos

«(31) Así pues, los Estados miembros tienen la obligación, por una parte, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 3 y 5 de la Directiva 2003/88, de adoptar las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, respectivamente, de un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas y, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, y, por otra parte, a tenor del artículo 6, letra b), de dicha Directiva, de establecer un tope de cuarenta y ocho horas respecto de la duración media del trabajo semanal, incluidas horas extraordinarias (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartados 38 y 39 y jurisprudencia citada).»

«(38) Pues bien, sin un sistema que permita computar de manera objetiva y fiable tanto el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador y su distribución en el tiempo como el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias, resulta extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica, que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren el artículo 31, apartado 2, de la Carta y la Directiva 2003/88 con el fin de disfrutar efectivamente de la limitación de la duración del tiempo de trabajo semanal y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos por esta Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402, apartados 47 y 48).»

«(49) Pues bien, habida cuenta de la jurisprudencia mencionada en los apartados 38 a 40 de la presente sentencia, es preciso señalar que la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o una práctica administrativa basada en tal disposición en virtud de las cuales los empleadores están exentos de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar, y que privan por tanto a los empleados de hogar de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo, vulnera manifiestamente las disposiciones de la Directiva 2003/88 y, más concretamente, los derechos derivados de los artículos 3, 5 y 6 de esta Directiva, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta.»

«(51) De este modo, debido a las particularidades del sector del trabajo doméstico, un sistema que obligue a los empleadores a computar la jornada laboral diaria de cada empleado del hogar puede prever excepciones por lo que respecta a las horas

extraordinarias y al trabajo a tiempo parcial, siempre que tales excepciones no vacíen de contenido la normativa en cuestión, extremo que, en el caso de autos, corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente, único competente para interpretar y aplicar el Derecho nacional.»

«(61) Por consiguiente, corresponde en definitiva al órgano jurisdiccional remitente comprobar si la situación de que se trata en el litigio principal también constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54.»

IX. Comentario

Con carácter preliminar, el TJUE descarta que la cuestión planteada quede comprendida dentro del campo de aplicación de la Directiva 2000/78, relativa a la igualdad de trato en la ocupación en general, o en el de la Directiva 2010/41, relativa a los trabajadores autónomos.

A partir de aquí, el TJUE articula su fundamentación en torno a dos bloques argumentativos bien diferenciados pero interconectados.

El primero de ellos, para remarcar la exigencia de que los Estados miembros adopten medidas que garanticen la efectividad de las directivas, y en particular, por lo que a este asunto concierne, el respeto a los límites a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y los períodos mínimos de descanso que reconoce la Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, lo cual hace de la mano de la doctrina contenida en la STJUE de 14 de mayo de 2019 (CCOO, C-55/18), que declaró contrarias a dicha Directiva la normativa española entonces vigente y la interpretación de esta por los órganos jurisdiccionales nacionales, según la cual los empresarios no estaban obligados a establecer un sistema que permitiera computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador [a raíz de dicha sentencia, el legislador español impuso a los empleadores la obligación de establecer ese sistema mediante el RD-Ley 8/2019]. Ello es así porque el derecho de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal no solo constituye una norma del Derecho social de la Unión de especial importancia, sino también un derecho fundamental consagrado en el art. 31 de la Carta, con valor jurídico equiparable al de los Tratados.

Esto significa que el contenido de los arts. 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88 deben interpretarse a la luz de este derecho fundamental y no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva en perjuicio de los derechos que la Directiva concede al trabajador.

Ahora bien, y dado que los arts. 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88 no determinan los criterios concretos con arreglo a los cuales los Estados miembros deben garantizar la aplicación de los derechos que esos artículos establecen [en concreto: un período mínimo de descanso de once horas consecutivas en el curso de cada período de veinticuatro horas y, por cada período de siete días, un período mínimo de descanso ininterrumpido de veinticuatro horas, y, por otra parte, un tope de cuarenta y ocho horas respecto de la duración media del trabajo semanal, incluidas horas extraordinarias], el TJUE declara que los Estados miembros poseen una amplio margen de apreciación, pero velando, en todo caso, por que el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado [preservando las garantías mínimas en términos de jornada máxima y descanso].

Dentro de ese margen de apreciación, las legislaciones nacionales pueden definir los criterios concretos de aplicación de un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, especialmente la forma que tal sistema debe revestir, teniendo en cuenta, en su caso, las particularidades propias de cada sector de actividad e incluso las especificidades de determinadas empresas, como su tamaño; e, incluso, dentro de esa habilitación se incluye, desde el respeto de los principios generales de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, la

posibilidad de «establecer excepciones a lo dispuesto, en particular, en los artículos 3 a 6 de esta Directiva cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores». Pero, en todo caso, el límite a ese margen de apreciación se encuentra, según el TJUE, en el contenido de los derechos consagrados en el art. 31 de la Carta y en los arts. 3,5 y 6 de la Directiva, que no pueden quedar vacíos de contenido. El TJUE nos recuerda en este sentido que, habida cuenta de la posición de debilidad que ocupa el trabajador en la relación laboral, podría disuadirse al mismo de hacer valer expresamente sus derechos frente al empresario, «en particular cuando la reivindicación de estos pudiera provocar que quedara expuesto a medidas adoptadas por el empresario que redundasen en perjuicio de las condiciones de trabajo del trabajador». Por este motivo, también reitera que «el hecho de permitir al trabajador emplear otros medios de prueba para proporcionar indicios de la vulneración de sus derechos y de invertir la carga de la prueba no puede suplir tal sistema que determina objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal realizadas por el trabajador, ya que este puede mostrarse reticente a declarar contra su empresario por temor a las medidas que este pueda adoptar en perjuicio de sus condiciones de trabajo».

La suma de estos factores llevó al TJUE a concluir en el asunto C-55/18 que el Derecho de la Unión se oponía a una normativa nacional «según la cual los empresarios no están obligados a establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador».

En una segunda parte de la sentencia se analiza la obligación de registrar la jornada por parte de los empleadores domésticos en España.

A partir de la argumentación del Estado español que entiende que el contenido del art. 34.9 ET es una obligación de alcance general que se extiende a todas las relaciones, incluida la relación de las empleadas de hogar, pues las excepciones contenidas en los apartados 3 y 3 bis del art. 9 del RD 1620/2011 en relación a este colectivo se refieren únicamente a las horas extraordinarias y a las realizadas por trabajadores con contrato a tiempo parcial, sin que exista ninguna excepción a la obligación de registro de la jornada diaria de los empleados de hogar [contrariamente a lo que parece desprenderse de una interpretación jurisprudencial de dicho artículo 9, apartado 3, o incluso de una práctica administrativa basada en esta disposición], el TJUE, tras recordar la exigencia de interpretación conforme de los tribunales y sus condiciones, infiere que «la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o una práctica administrativa basada en tal disposición en virtud de las cuales los empleadores están exentos de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar, y que privan por tanto a los empleados de hogar de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo, vulnera manifiestamente las disposiciones de la Directiva 2003/88 y, más concretamente, los derechos derivados de los artículos 3, 5 y 6 de esta Directiva, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta».

En todo caso, puntualiza la sentencia en sus considerandos 50 y 51 que «la obligación general de registro de la jornada laboral no se opone a que una normativa nacional prevea particularidades, bien en razón del sector de actividad de que se trate, bien en razón de las especificidades de determinados empleadores, en particular, su tamaño, siempre que dicha normativa proporcione a los trabajadores medios efectivos que garanticen el cumplimiento de las normas relativas, en particular, a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal», de modo que «debido a las particularidades del sector del trabajo doméstico, un sistema que obligue a los empleadores a computar la jornada laboral diaria de cada empleado del hogar puede prever excepciones por lo que respecta a las horas extraordinarias y al trabajo a tiempo parcial, siempre que tales excepciones no vacíen de contenido la normativa en cuestión, extremo que, en el caso de autos, corresponderá comprobar al órgano

jurisdiccional remitente, único competente para interpretar y aplicar el Derecho nacional». Obsérvese que el alcance material de la excepción se circunscribiría, de resultar justificada y siempre que no deje vacíos de contenido los derechos reconocidos en el art. 31 de la Carta y en los arts. 3, 5 y 6 de la Directiva, a esas dos cuestiones (cómputo de las horas extraordinarias y registro de las horas trabajadas a tiempo parcial), con lo que seguiría siendo obligatorio el registro del tiempo efectivamente trabajado durante la jornada ordinaria del personal al servicio del hogar familiar.

En la parte final de la sentencia objeto de este comentario, el TJUE se plantea si «la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o una práctica administrativa basada en tal disposición en virtud de las cuales los empleadores están exentos de su obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar situarían a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores». Y es que, al tratarse de un colectivo eminentemente feminizado, podría considerarse que una interpretación que exima a los empleadores domésticos del deber de llevar un control de la jornada realizada por sus empleados y empleadas representaría una discriminación indirecta por razón de sexo, a menos que exista una justificación objetiva y legítima para esa desigualdad de trato.

La cuestión, entonces, radica en determinar si existen factores objetivos y ajenos a la discriminación por razón de sexo que justifiquen ese trato desigual, pero, como ha ocurrido en otras muchas ocasiones, el TJUE no va más lejos de esta consideración y delega en el órgano jurisdiccional remitente la responsabilidad de valorar si concurre tal extremo [si bien el TJUE apunta que la petición de decisión prejudicial no contiene ninguna referencia al objetivo perseguido por la práctica controvertida en el litigio principal y el Gobierno español no ha presentado observaciones al respecto].

X. Apunte final

La doctrina que se acaba de comentar constituye un avance muy relevante en el proceso de homologación de derechos de las personas que trabajan en el empleo doméstico con los trabajadores comunes que se viene produciendo en los últimos años.

La obligación para los empleadores domésticos de llevar un registro diario de jornada constituye una herramienta imprescindible para verificar el cumplimiento de los límites legales a la duración máxima de la jornada y de los períodos de descanso diario y semanal, así como de la eventual realización de horas extraordinarias por las personas trabajadoras del hogar familiar, especialmente de aquellas que trabajan en régimen interno. Los derechos a la salud laboral, a la vida privada y a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las personas empleadas de hogar salen fortalecidos con este reconocimiento.

Ciertamente, el TJUE no cierra la puerta a la introducción por los ordenamientos estatales de criterios específicos para la aplicación del sistema general de cómputo de jornada diaria realizada por cada trabajador, especialmente en cuanto a la forma que dicho sistema debe revestir teniendo en cuenta las peculiaridades de cada actividad y, en su caso, el tamaño de la empresa, pudiendo incluso establecer excepciones a los dispuesto en los arts. 3,5 y 6 de la Directiva en casos justificados [posibilidad ésta que encaja con la previsión contenida en el art. 34.7 del ET^[2] y que podría tener aplicación en la futura ley sobre reducción de jornada, registro digital y desconexión digital que se está impulsando desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social (actualmente en fase de anteproyecto de ley)]^[3]. También apunta el TJUE que las particularidades del sector del trabajo doméstico pueden justificar que en el sistema general de cómputo de la jornada se prevean excepciones por lo que respecta a las horas extraordinarias y al trabajo a tiempo parcial, siempre que esas excepciones no vacíen de contenido la normativa europea sobre límites a la duración de la jornada y descansos. Pero con todos estos “matices” que se reflejan en la fundamentación jurídica de la sentencia, lo cierto es que el fallo del TJUE, que es lo que condiciona la respuesta que debe dar el

tribunal nacional una vez que dicte su sentencia, es meridianamente claro en su contenido afirmativo de vulneración de la normativa comunitaria, por lo que, como ha indicado Rojo Torrecilla, cualquier restricción que se establezca en el futuro al registro de jornada «deberá ser muy restrictiva, justamente para no “vaciar de contenido” el cumplimiento de la regla general»^[4].

En mi opinión, el sector del trabajo doméstico no debería quedar exceptuado de la obligación de registro diario de la jornada, actualmente contenida en el art. 34.9 ET, ni de las consecuencias de su omisión, ni ahora ni en el futuro, pues constituye una herramienta imprescindible para asegurar una gestión transparente y justa de las jornadas laborales y de los tiempos de descanso de las personas empleadas de hogar; lo contrario supondría colocarlas en una posición de desventaja e inferioridad de derechos con el resto de personas trabajadoras. Lo cual no es incompatible con la introducción de reglas especiales que adapten determinados aspectos del sistema general de registro de jornada a las particularidades del trabajo realizado en el sector doméstico. Especialmente indicada resulta la implementación de medidas de apoyo técnico, formativo y financiero para facilitar a los empleadores domésticos el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia.

Referencias:

1. [^] STSJ Madrid de 30 marzo 2022, rec. 67/2022; STSJ Andalucía/Málaga de 17 junio 2024, rec. 285/2024; STSJ Comunidad Valenciana, de 14 mayo 2024, rec. 875/2023.
2. [^] El art. 34.7 del LET establece, tras la modificación operada por el RDL 8/2019, que el Gobierno podrá establecer “especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran”; término “especialidades” que sugiere una posibilidad de intervención reglamentaria de corte restrictivo (en cuanto a modalidades del registro, por ejemplo), pero sin llegar a configurar verdaderas “excepciones” a la obligación general. Así se ha aplicado en relación con el registro de jornada de los trabajadores móviles en el sector del transporte por carretera (art. 10 bis RD 1561/1995).
3. [^] En la versión conocida del Anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de trabajo y el derecho a la desconexión (aprobado en Consejo de Ministros del día 4 de febrero de 2025), en su disposición final segunda («Habilitación normativa»), se habilita al Gobierno para acometer el desarrollo reglamentario de la ley, y específicamente se establece que aquél aprobará, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el reglamento de desarrollo del registro de jornada previsto en el art. 34 bis de la ley, en el plazo de 6 meses a partir de su publicación. Entre otras cuestiones que podrán abordarse en dicho reglamento, se dispone que «podrán determinarse los supuestos excepcionales en los que se admitan exclusiones de la obligación de registro, de manera justificada y extraordinaria y con vigencia temporal mientras subsistan las causas que justifican tales excepciones, y los supuestos en los que el cumplimiento de la obligación deba atender a particularidades, garantizando los derechos de las personas trabajadoras que preserva el registro de jornada regulado en esta ley».

4. [^] Rojo Torrecilla, E., “Más trabajo para el mundo laboralista. Tres sentencias del TJUE, dictadas el 19 de diciembre de 2024. Examen del asunto C-531/23 sobre registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar”, 20 de diciembre de 2024, en el blog del autor: *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/12/mas-trabajo-para-el-mundo-laboralista.html>