Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 203-218

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)

The impact of the Loredas ruling on working time recording in the context of domestic work. A technical-legal analysis of the CJEU judgment of December 19, 2024 (C-531/23, Loredas)

Farah Amaadachou Kaddur *Profesora Titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Granada*
https://orcid.org/0000-0002-7704-0663

Sumario

1. INTRODUCCIÓN
   1.1. Contextualización
2. ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO DEL MARCO NORMATIVO APLICABLE
   2.1. Directiva 2003/88/CE, 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
3. ANTECEDENTES FÁCTICOS DEL LITIGIO
4. LA CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO
5. RESOLUCIÓN FINAL ADOPTADA POR EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DE LA CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA
6. CONCLUSIONES
7. BIBLIOGRAFÍA
8. WEBGRAFÍA

Fecha Recepción: 07/02/2025
Fecha Revisión: 26/02/2025
Fecha Aceptación: 11/03/2025

Cita Sugerida: 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)». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 203-218.

Resumen

La Sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23), Loredas responde a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en relación con la normativa española sobre el registro de jornada laboral en el trabajo doméstico. El caso surgió después de que una trabajadora del hogar, tras ser despedida, demandara por la improcedencia de su despido, horas extraordinarias no remuneradas y días de vacaciones no disfrutados. En el juicio, la trabajadora alegó que había trabajado un horario muy superior al pactado, pero no pudo probar las horas trabajadas, ya que el Real Decreto 1620/2011 exime a los empleadores domésticos de la obligación de registrar las horas de trabajo.

En este contexto, el TJUE concluye que dicha exención es incompatible con la Directiva 2003/88/CE y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, ya que impide a los trabajadores contar con un sistema objetivo de control horario, vulnerando sus derechos al descanso y a la limitación de la jornada y, por tanto, subraya la necesidad de establecer un sistema de registro de jornada en este sector.

Palabras clave

Tiempo de trabajo; registro de jornada; empleados de hogar; protección derechos laborales; discriminación indirecta.

Abstract

The CJEU Judgment of December 19, 2024 (C-531/23), Loredas, responds to a preliminary ruling request submitted by the High Court of Justice of the Basque Country concerning Spanish regulations on working time registration in domestic employment. The case arose after a domestic worker, following her dismissal, filed a lawsuit challenging the unfairness of her dismissal, claiming unpaid overtime hours and unused vacation days. During the trial, the worker alleged that she had worked significantly more hours than agreed but was unable to prove them, as Royal Decree 1620/2011 exempts domestic employers from the obligation to record working hours.

In this context, the CJEU concludes that such an exemption is incompatible with Directive 2003/88/EC and the Charter of Fundamental Rights of the EU, as it deprives workers of an objective system for monitoring working time, thereby violating their rights to rest periods and working time limitations. Consequently, the judgment underscores the necessity of establishing a working time registration system in this sector.

Keywords

Working time; working hour records; domestic workers; labor rights protection; indirect discrimination.

1. INTRODUCCIÓN

La sentencia emitida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) el 19 de diciembre de 2024, en el caso Loredas (C-531/23), ha marcado un hito en el ámbito del derecho laboral europeo, especialmente en lo que respecta a la regulación de la jornada laboral de los empleados del hogar. Esta sentencia se deriva de una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que solicitaba al TJUE interpretar si la falta de una obligación para los empleadores de empleados del hogar de establecer un sistema para registrar las horas trabajadas contraviene 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 (CDFUE), a la vista de 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 de hogar), C-389/20, [EU:C:2022:120]).

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea fue considerada de tal relevancia que su gabinete de comunicación publicó una nota de prensa al respecto. En ella, bajo el título *"Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar"*, se destacó la obligación de los empleadores de implementar un mecanismo que garantice el cómputo preciso del tiempo de trabajo en el ámbito del empleo doméstico[1].

1.1. Contextualización

Desde una perspectiva técnico-jurídica, la relación laboral del servicio del hogar familiar se encuentra expresamente tipificada como de carácter especial en el artículo 2.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a su prestación en el ámbito estrictamente doméstico. Este elemento esencial justifica la configuración de un régimen normativo diferenciado, basado en la confianza recíproca entre las partes como pilar fundamental de la relación. A diferencia de la relación laboral ordinaria, en este supuesto el empleador no reviste la condición de empresario, sino que se trata de un particular que no persigue finalidad lucrativa alguna ni obtiene beneficio económico del trabajo ajeno[2]. En consecuencia, el sistema especial para empleados de hogar se aplica a aquellos trabajadores que están sujetos a una relación laboral especial en el servicio del hogar familiar, regulada por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, y el Real Decreto-ley 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, junto con las últimas actualizaciones publicadas. Asimismo, en lo que resulte compatible con las particularidades de esta relación laboral especial, se aplicará supletoriamente la normativa laboral común. Sin embargo, conviene recordar que se excluye de este sistema especial los trabajadores que prestan servicios domésticos no directamente contratados por los titulares del hogar familiar, sino a través de empresas, conforme a lo dispuesto en la disposición adicional decimoséptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social[3].

---

[1] TJUE: Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar, Nota de prensa n.º 206/24, Luxemburgo, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 19 de diciembre de 2024. Disponible en: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2024-12/cp240206es.pdf

[2] Base de datos El Derecho. Memento Social. Empleados del hogar, 2025. Disponible en: https://acceso-qmemento-com.eu1.proxy.openathens.net/seleccionProducto.do;jsessionid=7C49B1875225F5E7D976BC2A8536B571.TC_ONLINE03?producto=UNIVERSAL#%2FpresentarMemento.do%3Fnref%3D7dbdbbcc%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3Dinicio%26rnd%3D0.9027472749942176

[3] Base de datos Tirant Online. Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Disponible en: https://www-tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/base/tol/general/searches?token_id=67cb068f6ea2db000b0f6728

El sector de los empleados del hogar, que representa una parte significativa de la fuerza laboral en muchos Estados miembros de la UE, ha sido tradicionalmente objeto de una regulación más laxa en comparación con otros sectores laborales. Esta situación ha derivado en una falta de protección y un alto nivel de informalidad, lo que coloca a estos trabajadores, en su mayoría mujeres, en una situación de especial vulnerabilidad.

En este contexto, la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ante el TJUE señalaba la necesidad de evaluar si, en ausencia de una obligación para los empleadores de los trabajadores domésticos de garantizar un sistema de registro de la jornada laboral, se violaban principios fundamentales de la legislación de la Unión Europea. En particular, la Directiva 2003/88/CE, que establece que todos los trabajadores deben tener derechos claros en cuanto a su jornada laboral, períodos de descanso, y la implementación de un sistema para controlar las horas trabajadas, como una medida clave para evitar la explotación laboral. Así como la posible vulneración de los derechos fundamentales recogidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, la cual hay que recordar tiene el mismo valor jurídico que los Tratados (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402), según lo establecido en el artículo 6.1 del TUE.

Las disposiciones de la Directiva 2003/88, en concreto sus artículos 3, 5 y 6, reflejan este derecho fundamental y deben interpretarse a la luz de este, sin restricciones que perjudiquen a los trabajadores (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402). A este respecto, conviene recordar que el principal objetivo de la Directiva 2003/88 es establecer normas mínimas que mejoren las condiciones de vida y laborales de los trabajadores, armonizando las regulaciones nacionales en lo que respecta a la duración del tiempo de trabajo. Su finalidad es reforzar la seguridad y salud de los trabajadores, garantizando períodos mínimos de descanso diario y semanal, períodos de pausa adecuados y fijando una duración máxima de horas trabajadas por semana (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402). Así pues, los Estados miembros están obligados a asegurar que todos los trabajadores disfruten de al menos 11 horas consecutivas de descanso dentro de cada período de 24 horas, así como de un descanso ininterrumpido de 24 horas por cada semana. Para ello deben garantizar que la duración media de la jornada semanal no supere las 48 horas, incluidas las horas extraordinarias.

No obstante, dado que la Directiva no define criterios específicos para su implementación, los Estados miembros tienen cierto margen de maniobra para fijarlos. Sin embargo, cualquier criterio adoptado debe garantizar la plena efectividad de estos derechos. Dentro de este margen de apreciación, los Estados pueden determinar los métodos de control de la jornada laboral diaria de cada trabajador, teniendo en cuenta las particularidades de cada sector y empresa, incluyendo su tamaño.

Por todo lo anterior, la obligación de los empleadores domésticos de llevar un registro diario de la jornada laboral se convierte en una herramienta esencial para asegurar que se cumplan los límites legales sobre la duración máxima de la jornada, los períodos de descanso diarios y semanales, y el control de las posibles horas extraordinarias realizadas por los empleados del hogar, especialmente aquellos que trabajan en régimen interno. Este reconocimiento refuerza significativamente los derechos de los trabajadores en términos de salud laboral, protección de la vida privada y la conciliación entre su vida personal, laboral y familiar[4].

[4] Cavas Martínez, F.: "La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar", *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

2. ANÁLISIS TÉCNICO-JURÍDICO DEL MARCO NORMATIVO APLICABLE

2.1. Directiva 2003/88/CE, 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, establece las normas mínimas aplicables a todos los trabajadores en la Unión Europea. Su objetivo es garantizar la protección de la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores a través de regulaciones claras sobre el tiempo de trabajo, los descansos y las vacaciones. Entre las principales disposiciones relevantes caben destacar las siguientes.

El artículo 3 de la Directiva 2003/88/CE establece una norma fundamental en materia de seguridad y salud laboral, garantizando un mínimo de 11 horas consecutivas de descanso diario dentro de cada período de 24 horas. Desde una perspectiva jurídica, esta disposición se alinea con el derecho fundamental al descanso recogido en el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, que reconoce el derecho de todo trabajador a condiciones laborales justas y a la limitación de la jornada laboral.

En la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), se ha reiterado que este tipo de normas no pueden interpretarse de forma restrictiva ni quedar sujetas a la discrecionalidad empresarial, ya que constituyen límites mínimos irrenunciables en favor del trabajador.

Por lo tanto, el artículo 3 no solo tiene un carácter normativo esencial dentro del Derecho laboral europeo, sino que también refuerza el compromiso de la UE con la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Por consiguiente, esta disposición es fundamental para evitar la sobreexplotación de los trabajadores y garantizar que las jornadas no sean excesivamente largas, lo que podría tener efectos negativos en la salud y bienestar de los empleados. En el contexto del trabajo doméstico, la falta de un sistema de registro de la jornada complica la supervisión de la duración de las jornadas y dificulta el cumplimiento de este límite.

Por otro lado, el artículo 5 de la Directiva 2003/88/CE establece la obligación de los Estados miembros de garantizar a los trabajadores un período mínimo de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas por cada período de siete días, al que se suman las 11 horas de descanso diario previstas en el artículo 3 anteriormente mencionado. Esta disposición tiene un carácter imperativo, orientado a la protección de la seguridad y salud laboral, y se enmarca en el derecho fundamental a condiciones de trabajo justas y equitativas, recogido en el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Por tanto, también es un precepto clave en la regulación del tiempo de trabajo en la Unión Europea, dada su finalidad de asegurar que todos los trabajadores disfruten de un mínimo de descanso semanal efectivo, evitando situaciones de explotación laboral o condiciones de trabajo que comprometan su bienestar. En el trabajo doméstico, donde las jornadas pueden ser irregulares y las horas de descanso difíciles de garantizar, este derecho es especialmente importante para proteger a los empleados del hogar.

Si bien permite cierta flexibilidad en circunstancias excepcionales, su aplicación debe ser estricta y conforme a los principios de protección de la salud y seguridad en el trabajo, garantizando que este derecho no sea vulnerado ni condicionado por intereses empresariales.

En consonancia con lo anteriormente expuesto, el artículo 6 de la Directiva 2003/88/CE establece un límite máximo de 48 horas semanales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, con el objetivo de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, equilibrando la productividad empresarial con la protección del bienestar de los trabajadores. Esta norma obliga a los Estados miembros a implementar mecanismos legales, reglamentarios o mediante negociación colectiva para garantizar su efectivo cumplimiento. Además, el TJUE ha señalado que este derecho no es renunciable ni puede ser objeto de acuerdos individuales que permitan su superación sistemática.

Por otro lado, el artículo 17 de la Directiva 2003/88/CE establece excepciones a las normas sobre tiempo de trabajo, permitiendo a los Estados miembros flexibilizar los períodos de descanso y la duración máxima de la jornada en ciertos casos. Estas excepciones deben respetar los principios de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y se aplican principalmente a trabajadores con autonomía en la gestión de su tiempo, como ejecutivos o empleados en régimen familiar.

Asimismo, se prevén excepciones específicas para trabajos por turnos y actividades con jornadas fraccionadas, como el personal de limpieza, donde el descanso diario o semanal puede verse afectado por la organización del trabajo. No obstante, estas flexibilizaciones deben interpretarse de manera restrictiva, garantizando que no se conviertan en una vía para eludir la protección laboral establecida por la Directiva.

El artículo 22 de la Directiva 2003/88/CE introduce una excepción al límite de 48 horas semanales de trabajo establecido en el artículo 6, siempre que se respeten los principios de seguridad y salud laboral. Para ello, se establecen varias garantías, como la voluntariedad del trabajador para superar dicho límite, la prohibición de represalias contra quienes se nieguen, y la obligación del empresario de llevar registros y facilitar información a las autoridades competentes. Además, los Estados miembros que opten por esta excepción deben notificarlo a la Comisión Europea. Esta disposición permite cierta flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, pero también ha sido objeto de debate, ya que podría dar lugar a excesos laborales si no se controla adecuadamente. Por ello, su aplicación debe garantizar que el trabajador no sufra presiones indebidas y que se respeten sus derechos fundamentales en materia de descanso y bienestar.

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

A tenor de lo dispuesto en su art. 1, la Directiva 2006/54/CE tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo y la ocupación. Para ello, establece normas que abarcan el acceso al empleo, la promoción, la formación profesional, las condiciones laborales y la retribución, así como los regímenes de seguridad social.

Además, la Directiva define la discriminación indirecta, refiriéndose a aquellas situaciones en las que una disposición o práctica aparentemente neutral coloca a un sexo en desventaja respecto al otro, salvo que exista una justificación objetiva basada en una finalidad legítima.

Por su parte, los artículos 4 y 14 de la Directiva 2006/54/CE refuerzan el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, prohibiendo cualquier forma de discriminación directa o indirecta en la retribución, las condiciones de empleo y el despido. El artículo 4 establece que, para un mismo trabajo o uno de igual valor, debe garantizarse la igualdad salarial, eliminando cualquier discriminación basada en el sexo. Por su parte, el artículo 14 amplía esta prohibición a todas las condiciones de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, en línea con el artículo 157 del TFUE, que consagra la igualdad de retribución.

El TJUE ha interpretado estos principios de manera estricta, exigiendo que los Estados miembros adopten medidas efectivas para su cumplimiento. Estas normas son fundamentales para avanzar en la equidad de género en el empleo, garantizando un trato justo y sin sesgos en el entorno laboral.

2.3. Estatuto de los Trabajadores

El artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, en la versión introducida por el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, establece la obligatoriedad del registro diario de la jornada laboral, indicando el horario de inicio y finalización. Su objetivo es garantizar el control del tiempo de trabajo, prevenir abusos en la jornada laboral y combatir la precariedad y el fraude en las horas extraordinarias. La norma permite cierta flexibilidad en su implementación, mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, pero impone a la empresa la responsabilidad de conservar los registros durante cuatro años, asegurando su disponibilidad para trabajadores, representantes y la Inspección de Trabajo.

Por su parte, el artículo 35.5 refuerza esta exigencia al exigir un cómputo diario de las horas extraordinarias, que debe totalizarse en cada período de pago y reflejarse en el recibo correspondiente.

Ambas disposiciones buscan mayor transparencia y control del tiempo de trabajo, protegiendo los derechos laborales y garantizando que las horas extraordinarias sean debidamente registradas y 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 establece una regulación específica para la jornada laboral en el servicio del hogar familiar, diferenciándose del régimen general del Estatuto de los Trabajadores. Se fija una jornada máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo, permitiendo, además, la existencia de tiempos de presencia acordados entre las partes, con un límite de 20 horas semanales y retribución no inferior a la de las horas ordinarias.

Este régimen busca equilibrar las necesidades del empleador con la protección del trabajador, garantizando períodos mínimos de descanso y asegurando que el empleado no esté obligado a permanecer en el hogar fuera de su jornada y tiempos de presencia. También establece que el sistema de horas extraordinarias se regirá por el Estatuto de los Trabajadores, con ciertas excepciones.

Por último, introduce una excepción en el registro de jornada para trabajadores a tiempo parcial, lo que podría afectar el control de eventuales abusos. En conjunto, este artículo trata de ofrecer flexibilidad en la organización del trabajo doméstico, pero plantea desafíos en términos de garantía de derechos y condiciones laborales justas.

3. ANTECEDENTES FÁCTICOS DEL LITIGIO

La persona que estuvo contratada como empleada del hogar trabajó desde el 15 de septiembre de 2020 hasta su despido el 17 de febrero de 2021. Posteriormente, el 31 de marzo de 2021, presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 2 de Bilbao, solicitando la declaración de improcedencia del despido y el pago de las horas extraordinarias trabajadas y los días de vacaciones no disfrutados. Alegó que tenía un contrato a tiempo completo con un salario bruto mensual de 2.363,04 euros,

trabajando 46 horas semanales hasta el 18 de octubre de 2020, y 79 horas semanales a partir del 19 de octubre de 2020.

El 11 de enero de 2023, el órgano jurisdiccional estimó parcialmente la demanda, declarando el despido improcedente y ordenando a los demandados el pago de 364,39 euros por indemnización y 934,89 euros por vacaciones no disfrutadas y pagas extras. Sin embargo, dicho órgano jurisdiccional determinó que la demandante no había probado ni las horas trabajadas ni el salario reclamado, ya que la falta de registros horarios por parte de los empleadores no bastaba como prueba, dado que el Real Decreto 1620/2011 exime a los hogares familiares de la obligación de registrar la jornada laboral de sus empleados.

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

4. LA CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA POR EL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

A través de la cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, se solicitó al TJUE determinar si la ausencia de una obligación para los empleadores de establecer un sistema de registro de las horas trabajadas por empleados del hogar vulneraba la Directiva 2003/88/CE, en relación con las Directivas 2000/78, 2006/54 y 2010/41, así como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), a la luz 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 de hogar), C-389/20, [EU:C:2022:120]).

En concreto, el tribunal remitente plantea si los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, en relación con las Directivas 2000/78, 2006/54 y 2010/41, así como con los artículos 20, 21 y 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, deben interpretarse como contrarios a una normativa nacional que exime a los empleadores domésticos de la obligación de implantar un sistema para registrar la jornada laboral de los empleados del hogar.

Por otro lado, cabe anotar que la resolución de remisión no incluye elementos que permitan considerar que la situación en el litigio principal esté comprendida dentro del ámbito de aplicación de las disposiciones de la Directiva 2000/78, que regula la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ni de la Directiva 2010/41, que se refiere a los trabajadores autónomos. Si bien ambas directivas abordan cuestiones clave relativas a la no discriminación y los derechos laborales, en el supuesto de hecho que nos concierne no se presentan las condiciones suficientes para que la situación se ajuste a los marcos establecidos por estas normativas europeas.

En primer lugar, el derecho fundamental de todo trabajador a la limitación de la duración máxima de la jornada laboral y a períodos de descanso diario y semanal no solo es una norma esencial del Derecho social de la Unión, sino que también está expresamente reconocido en el artículo 31.2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Este derecho es una piedra angular de la protección laboral en la Unión Europea. Asimismo, dicho derecho está consagrado con el mismo valor jurídico que los Tratados, según lo dispuesto en el artículo 6.1 del Tratado de la Unión Europea. Esto significa que la legislación social europea debe garantizar que todos los trabajadores disfruten de condiciones laborales que respeten este principio fundamental (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402).

En cuanto a la interpretación de la normativa pertinente, las disposiciones de la Directiva 2003/88, en particular sus artículos 3, 5 y 6, que recogen este derecho fundamental, deben interpretarse a la luz de este principio esencial de la protección del bienestar del trabajador. No se debe permitir que una interpretación restrictiva de estas disposiciones ponga en peligro los derechos fundamentales que la Directiva concede al trabajador. Esto subraya la importancia de aplicar una interpretación amplia y protectora de los derechos laborales, de modo que se asegure que los trabajadores puedan disfrutar plenamente de las condiciones que la legislación les garantiza. La jurisprudencia ha reiterado en varias ocasiones que cualquier restricción o limitación de estos derechos debe estar justificada de manera clara y precisa, y no debe ir en detrimento de la protección de los trabajadores en su conjunto (véase, en este sentido, la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402).

La Directiva 2003/88 tiene como objeto principal establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, mediante la armonización de las normas nacionales, específicamente en lo relativo a la duración del tiempo de trabajo. Esta armonización es crucial para asegurar que todos los trabajadores dentro de la Unión Europea puedan disfrutar de condiciones laborales que respeten estándares básicos de protección social y de salud, favoreciendo una mejor calidad de vida laboral. De esta forma, se pretende no solo regular el tiempo de trabajo, sino también prevenir la explotación laboral y asegurar que los trabajadores no se vean obligados a trabajar en condiciones que puedan poner en riesgo su bienestar físico y psicológico.

De acuerdo con los principios establecidos en la Directiva, los Estados miembros están obligados, por una parte, a adoptar las medidas necesarias para garantizar que todos los trabajadores disfruten 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. Esta normativa tiene como propósito que los trabajadores puedan recuperar su energía física y mental, evitar el agotamiento y reducir el estrés asociado con un trabajo continuo sin tiempo suficiente para la recuperación. Además, los Estados miembros deben establecer un límite de cuarenta y ocho horas para la duración media del trabajo semanal, incluidas las horas extraordinarias, lo cual refuerza el control sobre las horas laborales y garantiza que no se excedan los límites establecidos para la protección de la salud de los trabajadores.

Sin embargo, los artículos 3, 5 y 6, letra b), de la Directiva 2003/88 no especifican criterios concretos para que los Estados miembros garanticen la aplicación de los derechos que establecen. En el ejercicio de dicho margen de apreciación, los Estados miembros deben asegurar que el efecto útil de los derechos establecidos en la Directiva quede completamente garantizado.

Todo ello sin perder de vista que el trabajador es considerado la parte débil en la relación laboral, lo que implica que es necesario garantizar la protección de sus derechos frente a cualquier intento de imposición por parte del empresario. En este sentido, resulta fundamental impedir que el empleador pueda limitar o vulnerar los derechos del trabajador de manera unilateral. Así, sin un sistema adecuado que permita calcular de manera objetiva y fiable tanto el número de horas trabajadas como su distribución a lo largo del tiempo, y sin contar con un mecanismo que registre las horas extraordinarias realizadas por encima de la jornada laboral ordinaria, se vuelve extremadamente difícil que los trabajadores puedan garantizar el respeto de los derechos que les otorgan el artículo 31.2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2003/88. Este sistema es esencial para asegurar la transparencia y el cumplimiento de los derechos laborales.

El TJUE ha subrayado que permitir que el trabajador use otros medios de prueba para aportar indicios de la vulneración de sus derechos, e invertir la carga de la prueba, no puede reemplazar un sistema que determine de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas de forma

diaria y semanal. La razón es que el trabajador podría dudar en declarar en su contra, debido al temor de que el empresario adopte medidas perjudiciales para sus condiciones de trabajo.

Considerando lo expuesto, el Tribunal de Justicia concluyó, en la sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO (C-55/18, EU:C:2019:402), que la Directiva 2003/88, y en particular sus artículos 3, 5 y 6, se opone a la normativa española vigente en la fecha de los hechos causantes que dieron lugar a dicha sentencia, y a la interpretación que de esa normativa efectúan los órganos jurisdiccionales nacionales. En virtud de la cual, los empresarios no están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar de manera precisa y fiable la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

Dicho lo cual, tras la sentencia en cuestión, el legislador español adoptó una medida importante modificando el Estatuto de los Trabajadores mediante el Real Decreto-ley 8/2019. En su artículo 34.9, incorporó una obligación general para los empleadores de establecer un sistema de registro de las horas efectivas trabajadas por cada uno de sus empleados. Este cambio fue fundamental para garantizar una mayor transparencia y supervisión de la jornada laboral, y tenía el objetivo de proteger los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en contextos donde la falta de control sobre las horas trabajadas puede resultar en vulneraciones de sus derechos.

En relación con este punto, el Gobierno español, en sus observaciones, subraya que, aunque la ley califique la relación laboral de los empleados de hogar como de naturaleza especial, las disposiciones generales del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las que tratan sobre el registro de la jornada laboral, se aplican igualmente a los trabajadores del hogar, salvo que exista una norma específica que lo excluya. Esta interpretación tiene como base el principio de igualdad de trato, que asegura que los derechos laborales esenciales, como el registro de jornada, deben ser respetados para todos los empleados, independientemente de su sector o categoría.

El Gobierno también precisa que, respecto al registro de la jornada, las únicas excepciones que se contemplan en el Real Decreto 1620/2011 son las que se encuentran en su artículo 9, apartados 3 y 3 bis. Estas excepciones están vinculadas a la gestión de las horas extraordinarias y al control de las horas trabajadas en el caso de contratos a tiempo parcial. Según el Gobierno, estos apartados no afectan la obligación establecida en el artículo 34.9, del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, los empleados de hogar no deben estar excluidos de este régimen general de registro de jornada, a pesar de que algunas interpretaciones previas, tanto jurisprudenciales como administrativas, hayan sugerido que los empleadores en el sector doméstico no estaban obligados a registrar las horas trabajadas.

Por otro lado, en el marco de un procedimiento de remisión prejudicial, el Tribunal de Justicia no tiene competencia para interpretar directamente las leyes nacionales ni para determinar si la interpretación nacional realizada por los tribunales o autoridades locales es correcta. El Tribunal debe centrarse exclusivamente en la interpretación del Derecho de la Unión Europea y proporcionar directrices sobre cómo deben ser aplicadas las normas europeas en los diferentes contextos nacionales (sentencia de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250).

Por tanto, la cuestión planteada por el tribunal nacional debe interpretarse de manera que se refiera tanto al artículo 9.3 del Real Decreto 1620/2011 como las interpretaciones judiciales y administrativas. Este punto es crucial, ya que la aplicación uniforme y correcta de las normativas europeas debe ser garantizada en todos los Estados miembros.

El Tribunal de Justicia ha dejado claro en numerosas ocasiones que los Estados miembros tienen la responsabilidad de adoptar todas las medidas necesarias para cumplir con los objetivos establecidos

por las directivas de la UE, y que todas las autoridades nacionales, incluidas las judiciales, deben colaborar para asegurar el cumplimiento de dichas obligaciones. Esto incluye no solo a los órganos legislativos, sino también a los tribunales y administraciones nacionales, que deben garantizar que los derechos laborales establecidos por la legislación europea sean aplicados efectivamente y sin dilaciones.

Al aplicar la normativa interna, los tribunales nacionales no solo deben considerar el conjunto de reglas que conforman el ordenamiento jurídico del país, sino que también tienen la obligación de interpretar dichas normas de acuerdo con los métodos de interpretación reconocidos dentro de su sistema legal. Esta tarea no debe realizarse de forma aislada, sino en conexión con los objetivos de la Directiva europea aplicable, asegurando así su correcta implementación. Es decir, cuando una disposición nacional admite varias interpretaciones, los jueces deben optar por aquella que sea más acorde con la finalidad de la Directiva en cuestión, de manera que se logre el resultado previsto en la misma. Además, esta exigencia de interpretación conforme implica que, en caso de que una jurisprudencia ya consolidada se base en una interpretación del derecho nacional que sea contraria a los principios y objetivos de la directiva, los tribunales tienen el deber de replantearla y modificarla, aun cuando se trate de criterios arraigados en su doctrina (sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, EU:C:2019:402). Este principio refuerza la idea de que el derecho europeo no puede quedar sujeto a interpretaciones nacionales que limiten o desvirtúen su aplicación efectiva.

Siguiendo esta línea, y en atención a la jurisprudencia previamente expuesta, resulta evidente que cualquier interpretación de una norma nacional o práctica administrativa que exima a los empleadores del deber de registrar la jornada laboral de los empleados del hogar genera una vulneración clara de las disposiciones establecidas en la Directiva 2003/88. Dicha omisión impide a los trabajadores domésticos conocer de manera precisa y fiable la cantidad de horas trabajadas y cómo estas se distribuyen, lo que compromete el cumplimiento de los derechos fundamentales en materia de tiempo de trabajo y descanso.

No obstante, en sectores con características particulares, como el empleo doméstico, podría preverse un régimen específico que contemple excepciones para determinadas situaciones, como el registro de horas extraordinarias o los contratos a tiempo parcial. Sin embargo, estas excepciones no pueden vaciar de contenido el derecho a la protección de la jornada laboral, ya que, de lo contrario, se desnaturalizaría el propósito de la Directiva. Corresponde, en última instancia, al tribunal nacional evaluar si las disposiciones nacionales garantizan adecuadamente el respeto de los derechos de los trabajadores del hogar o si, por el contrario, generan una desprotección inaceptable.

A todo esto, hay que tener en cuenta que el Gobierno avanza en la regulación de la reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales, el derecho a la desconexión digital y el registro de jornada, tal como se refleja en el acuerdo alcanzado el 20 de diciembre de 2024 con las organizaciones sindicales CCOO y UGT. El anteproyecto de ley establece una reforma del control horario, introduciendo un sistema digital y remoto para garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada laboral y frenar el abuso de horas extraordinarias no remuneradas. Esta regulación modifica el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, aunque sin detallar aún reglas específicas para distintos sectores de actividad[5].

Por otro lado, en cuanto a la cuestión de la discriminación indirecta por razón de género, debe tenerse presente que, según el artículo 2.1.b) de la Directiva 2006/54, este tipo de discriminación se configura cuando una normativa o práctica coloca en una situación de desventaja desproporcionada a un grupo de personas de un determinado sexo en comparación con el otro. En este caso, se debe

[5] Gobierno de España: Rueda de prensa del Consejo de Ministros del 4 de febrero de 2025. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/paginas/2025/040225-rueda-de-prensa-ministros.aspx

analizar si la exclusión de los empleados de hogar de determinadas protecciones laborales afecta de manera desproporcionada a las mujeres, ya que se trata de un sector claramente feminizado.

Por lo tanto, la cuestión consiste en determinar si existen factores objetivos y ajenos a la discriminación por sexo que puedan justificar ese trato desigual. Sin embargo, como ha ocurrido en casos previos, lo cierto es que, el TJUE no profundiza más en esta consideración y termina delegando en el tribunal remitente la responsabilidad de evaluar si realmente existen tales factores[6].

Así pues, para verificar si existe efectivamente una discriminación indirecta, es necesario examinar si la normativa en cuestión perjudica a un porcentaje significativamente más alto de personas de un sexo en comparación con el otro. Este análisis no puede basarse en meras suposiciones, sino que requiere un estudio detallado de datos estadísticos y otros elementos objetivos que permitan evaluar el impacto real de la medida. En este sentido, corresponde a los tribunales nacionales valorar la fiabilidad de la información presentada, asegurándose de que refleje adecuadamente la realidad del mercado laboral y de que tome en cuenta la proporción de trabajadores afectados y no afectados por la normativa en cuestión (sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar), C-389/20, EU:C:2022:120).

Este enfoque permite determinar con mayor precisión si una normativa, en apariencia neutral, genera efectos desproporcionados sobre un grupo en particular, en este caso, las trabajadoras del hogar. En el presente caso, el tribunal remitente parece basar su argumentación en la sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS (Desempleo de los empleados de hogar) (C-389/20, EU:C:2022:120), apoyándose en los datos estadísticos recogidos en dicho fallo. A partir de estos datos, se asume que la demandante en el litigio pertenece a un sector laboral compuesto mayoritariamente por mujeres. Esto es crucial, ya que la composición de género de un determinado sector puede ser un indicio de posibles desigualdades estructurales que requieren un análisis más profundo para evitar situaciones discriminatorias.

En este contexto, y dada la clara feminización del sistema especial de empleo en el hogar familiar, el Tribunal reconoce que la exclusión de la protección por desempleo implica una discriminación indirecta por razón de sexo, contraria al artículo 4.1 de la Directiva 79/7. El debate se centra en la posible justificación objetiva de esta discriminación, evaluando si los objetivos de política social son legítimos y coherentes, y si la medida es adecuada, necesaria y proporcional[7].

El profesor Eduardo Rojo Torrecilla, en su entrada *"(Des)protección por desempleo y discriminación por razón de sexo del personal al servicio del hogar familiar (en España)"*, analiza la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20), que abordó la discriminación indirecta en el empleo del hogar, una cuestión relacionada con el litigio actual. En dicha sentencia, el TJUE indicó que la normativa española, al excluir al personal del hogar de la protección por desempleo, podría estar generando una desventaja particular para las trabajadoras, mayoritariamente mujeres. El Tribunal reconoció que los objetivos de la medida, como la lucha contra el fraude, son legítimos, pero cuestionó si la exclusión es justificada si otros colectivos en situaciones

[6] Cavas Martínez, F.: "La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar", *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

[7] 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 VV.AA., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, Madrid, Ediciones Cinca, 2022, pp. 136-139. Disponible en: https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/02/Briefs-2022-AEDTSS.pdf

similares sí están cubiertos. Finalmente, dejó en manos del tribunal nacional la valoración de la coherencia de esta normativa con los principios de igualdad y no discriminación[8].

En definitiva, para que una diferencia de trato sea aceptable, debe estar respaldada por razones objetivas que no guarden relación con el género de los trabajadores afectados. Este criterio evita que justificaciones arbitrarias sirvan de excusa para mantener desigualdades estructurales bajo argumentos aparentemente neutrales. En relación con la posibilidad de justificar una discriminación indirecta en función de criterios objetivos, la jurisprudencia ha establecido que esta solo puede ser válida si responde a un propósito legítimo alineado con los principios del Tratado y si está fundamentada en razones de interés general. Además, la medida aplicada debe ser estrictamente necesaria para alcanzar el objetivo propuesto y no ir más allá de lo indispensable para ello. Es decir, no basta con que una norma tenga un propósito legítimo; también debe demostrarse que su implementación es la única vía efectiva para alcanzarlo sin generar discriminaciones injustificadas.

5. RESOLUCIÓN FINAL ADOPTADA POR EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA EN EL MARCO DE LA CUESTIÓN PREJUDICIAL PLANTEADA

Considerando lo expuesto, la cuestión prejudicial planteada debe resolverse en el sentido de que los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, interpretados a la luz del artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, se oponen a una normativa nacional y a su aplicación por los tribunales o administraciones que, de facto, eximan a los empleadores domésticos de la obligación de implantar un sistema que registre con precisión la jornada laboral de los empleados de hogar. Dicha exención genera un vacío normativo que deja a este colectivo en una situación de vulnerabilidad.

Por lo tanto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Séptima) procede a declarar que, los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE, en consonancia con el artículo 31.2, de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben ser interpretados en el sentido de que no permiten que una normativa nacional ni su aplicación por los órganos judiciales o administrativos exima a los empleadores domésticos de la obligación de contar con un sistema de registro de jornada. La ausencia de dicho mecanismo impide a los empleados de hogar disponer de un control objetivo y fiable sobre el número de horas trabajadas, así como su distribución, lo que puede traducirse en una desprotección significativa en materia de condiciones laborales y derechos fundamentales.

A este respecto, el profesor Eduardo Rojo Torrecilla, en su artículo *"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"*, comparte la postura del profesor Ignasi Beltrán de Heredia, expuesta en su artículo *"El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24)"*.[9]

Beltrán de Heredia sostiene que, al no existir reglas específicas según la actividad desempeñada en el ámbito doméstico, la regla general debe aplicarse sin excepciones y con un amplio alcance. Sin embargo, advierte que la implantación de sistemas de registro en el hogar puede plantear dificultades

[8] Rojo Torrecilla, E.: "(Des)protección por desempleo y discriminación por razón de sexo 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://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/02/desproteccion-por-desempleo-y.html

[9] 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, 2024. Disponible en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/12/mas-trabajo-para-el-mundo-laboralista.html

prácticas, por lo que considera fundamental que se proporcionen herramientas accesibles y de fácil uso para garantizar su cumplimiento efectivo[10].

Rojo Torrecilla refuerza esta idea y destaca la necesidad de revisar las excepciones previstas en el artículo 9.3 y 3.bis del RD 1620/2011 sobre las horas extraordinarias y el trabajo a tiempo parcial en el empleo del hogar. Según ambos profesores, mantener estas excepciones podría acabar vaciando de contenido la normativa sobre la ordenación del tiempo de trabajo, comprometiendo su efectividad en este sector.

6. CONCLUSIONES

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 19 de diciembre de 2024 en el asunto C-531/23 (Loredas) representa un hito en la consolidación de los derechos laborales fundamentales en el contexto del trabajo doméstico, un ámbito tradicionalmente relegado en las políticas laborales. Su impacto es significativo, aunque la doctrina en la que se fundamenta no resulta novedosa. Esta decisión pone en evidencia las carencias normativas que afectan a los empleados del hogar, especialmente en lo relativo al registro de la jornada laboral y la garantía efectiva de sus derechos.

El TJUE ha determinado que la exclusión de los empleados del hogar de la obligación de registro de jornada es contraria a la Directiva 2003/88 y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en tanto que priva a estos trabajadores de la posibilidad de acreditar de manera objetiva el tiempo de trabajo realizado, afectando el ejercicio de sus derechos. El reconocimiento de esta vulneración tiene especial relevancia desde una perspectiva de género, ya que el trabajo doméstico es un sector altamente feminizado. La ausencia de mecanismos de control adecuados supone una forma de discriminación indirecta, perpetuando desigualdades estructurales que afectan a la autonomía económica de las mujeres y a su acceso a condiciones de trabajo dignas. Asimismo, la sentencia refleja la insuficiencia de los mecanismos de supervisión en este ámbito, lo que no solo dificulta la defensa de los derechos laborales de los empleados, sino que también genera inseguridad jurídica para los empleadores.

La aplicación de este fallo en España exige reformas normativas y medidas estratégicas para garantizar el respeto efectivo de los derechos laborales en el sector doméstico. Es necesario incluir la obligatoriedad de sistemas de registro de jornada adaptados a este ámbito, así como garantizar el reconocimiento pleno de derechos como la remuneración por horas extraordinarias, el acceso a la negociación colectiva y la garantía de descansos mínimos. La implementación de herramientas prácticas, como aplicaciones digitales o plantillas estandarizadas para registrar la jornada laboral, facilitaría el cumplimiento de la normativa sin generar cargas administrativas excesivas.

También resulta clave el desarrollo de incentivos económicos para la formalización del empleo doméstico, incluyendo junto a las deducciones fiscales para empleadores que cumplan con la normativa, subvenciones dirigidas a familias con menores recursos. Además, es fundamental fortalecer la negociación colectiva en este sector, promoviendo acuerdos que garanticen condiciones de trabajo justas y prevengan posibles abusos. Para ello, se debe fomentar la creación de asociaciones de trabajadores domésticos y empleadores que actúen como interlocutores en la elaboración de políticas sectoriales.

[10] Beltrán de Heredia, I.: El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24), 2024. Disponible en: https://ignasibeltran.com/2024/12/20/el-registro-de-jornada-tambien-es-obligatorio-en-el-empleo-del-hogar-stjue-19-12-24/

Finalmente, la sensibilización y educación juegan un papel crucial. Es necesario lanzar campañas públicas que promuevan la dignificación del trabajo doméstico y la igualdad de género en este ámbito.

La sentencia del TJUE marca un paso importante hacia la justicia laboral en el sector doméstico y refuerza el principio de que todos los trabajadores, independientemente del sector en el que operen, tienen derecho a la protección de sus derechos fundamentales. No obstante, su aplicación efectiva requerirá un esfuerzo normativo, administrativo y social significativo. La modernización del sector, la promoción de condiciones laborales dignas y la protección de los derechos de los empleados domésticos son objetivos clave que España debe asumir con determinación.

7. BIBLIOGRAFÍA

Beltrán de Heredia, I.: *El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24)*, 2024. Disponible en: https://ignasibeltran.com/2024/12/20/el-registro-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", *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 VV.AA., *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, Madrid, Ediciones Cinca, 2022, pp. 136-139. Disponible en: https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2023/02/Briefs-2022-AEDTSS.pdf

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*, 2024. Disponible en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/12/mas-trabajo-para-el-mundo-laboralista.html

Rojo Torrecilla, E.: *"(Des)protección por desempleo y discriminación por razón de sexo 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://www.eduardorojotorrecilla.es/2022/02/desproteccion-por-desempleo-y.html

8. WEBGRAFÍA

Base de datos El Derecho. Memento Social. *Empleados del hogar*, 2025. Disponible en: https://acceso-qmemento-com.eu1.proxy.openathens.net/seleccionProducto.do;jsessionid=7C49B1875225F5E7D976BC2A8536B571.TC_ONLINE03?producto=UNIVERSAL#%2FpresentarMemento.do%3Fnref%3D7dbdbbcc%26producto%3DUNIVERSAL%26idFragmento%3Dinicio%26rnd%3D0.9027472749942176

Base de datos Tirant Online. *Relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.* Disponible en: https://www-tirantonline-com.eu1.proxy.openathens.net/base/tol/general/searches?token_id=67cb068f6ea2db000b0f6728

Gobierno de España: *Rueda de prensa del Consejo de Ministros del 4 de febrero de 2025*. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/resumenes/paginas/2025/040225-rueda-de-prensa-ministros.aspx

TJUE: *Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar*, Nota de prensa n.º 206/24, Luxemburgo, Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 19 de diciembre de 2024. Disponible en: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2024-12/cp240206es.pdf