Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 15 (2º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 201-226

La obligación de registro de jornada en el servicio del hogar familiar tras la STJUE *Loredas*: primeros pronunciamientos judiciales del TSJ del País Vasco y desafíos interpretativos

The Obligation to Record Working Hours in Domestic Employment after the CJEU Judgment in *Loredas*: Initial Rulings of the High Court of Justice of the Basque Country and Interpretative Challenges

Aránzazu Roldán Martínez

Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá
https://orcid.org/0000-0002-1510-940X

Sumario

1. PRIMEROS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DEL TSJ DEL PAÍS VASCO SOBRE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE JORNADA TRAS LA STJUE LOREDAS
   1.1. La STSJ País Vasco de 16 de enero de 2025 (rec. 1967/2023): sobre la obligación de registro de jornada en los contratos a tiempo parcial
   1.2. STSJ País Vasco de 6 de marzo de 2025 (rec. 517/2023): sobre la obligación de registro de jornada establecida en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y las consecuencias de su incumplimiento en cuanto a la carga de la prueba
2. INCERTIDUMBRES NORMATIVAS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
   2.1. Marco regulador del tiempo de trabajo y razones de su especialidad
   2.2. Peculiaridades de la regulación de la jornada de trabajo
   2.2.1. Primer bloque de medidas: la aplicación supletoria del régimen laboral común y su impacto en la jornada máxima, períodos de referencia y descansos
   2.2.2. Segundo bloque de medidas: la extensión de la jornada a través de los tiempos de presencia y las horas extraordinarias
   2.2.3. Tercer bloque de medidas: trabajo nocturno y las controvertidas horas de pernocta
3. VALORACIÓN DE LAS SENTENCIAS DEL TSJ DEL PAÍS VASCO Y REFLEXIONES EN TORNO A LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 9 DEL RD 1620/2011
4. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 20/04/2025
Fecha Revisión: 12/05/2025
Fecha Aceptación: 22/05/2025

Cita Sugerida: ROLDÁN MARTÍNEZ, A.: «La obligación de registro de jornada en el servicio del hogar familiar tras la STJUE *Loredas*: primeros pronunciamientos judiciales del TSJ del País Vasco y desafíos interpretativos». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 15 (2025): 201-226.

Resumen

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE) de 19 de diciembre de 2024, dictada en el asunto Loredas (C531/23), concluye que la exclusión de la obligación de registro diario de la jornada, derivada de la interpretación del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, resulta incompatible tanto con la Directiva 2003/88/CE sobre ordenación del tiempo de trabajo como con el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El presente trabajo tiene como finalidad analizar las dos primeras sentencias dictadas por el propio órgano jurisdiccional remitente, el TSJ del País Vasco, que han asumido y aplicado la doctrina sentada en el asunto Loredas. Asimismo, se ofrece un examen sistemático del régimen jurídico del tiempo de trabajo en el ámbito del empleo doméstico, con el propósito de evidenciar las ambigüedades normativas que persisten en este sector, las cuales han dado lugar a interpretaciones judiciales dispares. Dichas indefiniciones normativas requieren una intervención legislativa clara y decidida que permita configurar, con seguridad jurídica y eficacia, un sistema de registro horario adaptado a las especificidades de esta relación laboral especial.

Palabras clave

Empleo doméstico; Registro de jornada; Salud laboral; Tiempo de trabajo; Discriminación indirecta por razón de sexo; Carga de la prueba.

Abstract

The Judgment of the Court of Justice of the European Union (CJEU) of December 19, 2024, delivered in the case Loredas (C 531/23), concludes that the exclusion of the obligation to register daily working hours, derived from the interpretation of Article 34.9 of the Workers' Statute, is incompatible with both Directive 2003/88/EC on the organization of working time and Article 31.2 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union. This paper aims to analyze the first two rulings issued by the referring judicial body, the High Court of Justice of the Basque Country, which have embraced and applied the doctrine established in the Loredas case. It also provides a systematic examination of the legal framework governing working time in the domestic employment sector, with the aim of highlighting the current normative ambiguities that have led to divergent judicial interpretations. These legal uncertainties call for clear and decisive legislative action in order to establish a time-recording system that is both effective and tailored to the specific characteristics of this special employment relationship.

Keywords

Domestic employment; Working time record; Occupational health; Working time; Indirect sex discrimination; Burden of proof.

1. PRIMEROS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DEL TSJ DEL PAÍS VASCO SOBRE LA OBLIGACIÓN DE REGISTRO DE JORNADA TRAS LA STJUE *LOREDAS*

El objetivo de este comentario no es llevar a cabo un análisis detallado de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024, dictada en el asunto *Loredas* (C531/23). Para un estudio en profundidad de dicha resolución, puede consultarse el excelente trabajo de la profesora AMAADACHOU KADDUR[1], recientemente publicado en esta misma revista. Nuestro propósito es, más bien, centrar la atención en la Sala de lo Social (Sección 1ª) del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, órgano remitente de la cuestión prejudicial[2], que en dos sentencias recientes -dictadas en enero y marzo de 2025- ha aplicado la doctrina del TJUE para resolver los dos casos concretos que tenía pendientes.

1.1. La STSJ País Vasco de 16 de enero de 2025 (rec. 1967/2023): sobre la obligación de registro de jornada en los contratos a tiempo parcial

La primera sentencia, dictada el 16 de enero de 2025 (rec. 1967/2023), se pronunció antes que aquella que abordó el caso que motivó el planteamiento de la cuestión prejudicial[3]. Los hechos declarados probados son los siguientes: la recurrente venía prestando servicios para la titular del hogar familiar desde el 1 de junio de 2006, con una jornada semanal de tres horas y un salario de 144,00 €. Asimismo, trabajaba en otros dos domicilios particulares. No existía contrato de trabajo formalizado entre la trabajadora y la empleadora, ni constaba su alta en la Seguridad Social. Con posterioridad, la trabajadora cesó en la prestación de servicios para esta empleadora. A raíz de ello, se inició un procedimiento penal tras la denuncia interpuesta por la empleadora, quien la acusó de la sustracción de diversas joyas. La recurrente solicita que se declare la existencia de un despido verbal y que, a efectos indemnizatorios, se reconozca un salario superior (de 288 €) a efectos de despido, alegando que la jornada laboral real era de seis horas semanales y no de tres, como figuraba inicialmente. Consta también que la noticia del presunto hurto llegó a conocimiento de las otras dos empleadoras, quienes manifestaron haber detectado igualmente la desaparición de joyas. En consecuencia, la trabajadora dejó de prestar servicios en dichos domicilios y, posteriormente, interpuso demandas de despido frente a ambas.

La sentencia de instancia concluyó que la jornada realizada fue de tres horas semanales y que la extinción se debió al abandono de la empleada. Frente a dicha resolución se interpuso recurso de suplicación, que fue impugnado de contrario. A raíz del planteamiento de una cuestión prejudicial por esta Sala de lo Social en el marco del recurso de suplicación núm. 517/2023, se acordó la suspensión del procedimiento al considerar que la cuestión relativa a la jornada se veía afectada por dicha remisión. La cuestión fue resuelta por la STJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23, *Loredas*), tras lo cual se dio audiencia a las partes, presentando escrito la parte recurrente. Al amparo del artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS), denuncia, en primer lugar, la infracción del artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET); y, en segundo lugar, la infracción de los arts. 49.1.d) del ET en relación con el artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en adelante, RDSHF).

[1] 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*, núm. 14 (1er Trimestre 2025).

[2] Por Auto del TSJ País Vasco del 20 de junio de 2023 (rec. 517/2023) se presentó ante el TJUE la cuestión prejudicial.

[3] Fue ponente: D. Fernando Breñosa Álvarez de Miranda. La Sala estaba compuesta por D.ª Garbiñe Biurrun Mancisidor, Presidenta, D. José Félix Lajo González y D. Fernando Breñosa Álvarez de Miranda, magistrados.

En cuanto a la alegada infracción del art 12.4 del ET, la parte demandante sostiene que incumbía a la empleadora acreditar que la jornada pactada era de tres horas diarias, y no desplazar la carga probatoria a la trabajadora, quien afirma haber prestado servicios durante seis horas diarias. La parte impugnante se opone, al considerar que el deber de registro de jornada no resulta aplicable en el ámbito del régimen especial del empleador de hogar. La Sala acogió esta última tesis y concluyó que no existía obligación legal de registro de jornada en dicha relación laboral especial, fundamentándolo desde diversas perspectivas. En primer lugar, se remite al artículo 3 del RDSHF, así como al artículo 9.3 bis, que excluye expresamente la obligación de registro horario en los contratos a tiempo parcial en este contexto. La Sala invoca, además, la guía interpretativa emitida por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, publicada en el año 2019, sobre la aplicación de la normativa de registro de jornada, que permitía peculiaridades y excepciones en las relaciones laborales especiales debiendo "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".

A continuación, se señala que, conforme al artículo 49 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero -aunque, en realidad, se trata del artículo 43.2-, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, las empleadas del hogar que trabajaban menos de 60 horas mensuales por empleador podían asumir directamente las gestiones relativas a su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos en la Seguridad Social. No obstante, no resulta claro el motivo por el cual se invoca dicho precepto, que fue derogado por el Real Decreto-ley 16/2022. Aunque este grupo de trabajadoras tenía atribuida, en realidad, la posibilidad -más que la obligación- de pactar con el empleador la realización por sí mismas de dichas gestiones, ello no implicaba en modo alguno que adquirieran la condición de trabajadoras autónomas. Tal vez lo que la Sala intenta subrayar es que, al tratarse de contratos a tiempo parcial con una jornada mensual que el legislador consideraba reducida (menos de 60 horas al mes), se quiso facilitar y simplificar los trámites administrativos. Según el tribunal, esta intención podría justificar también una cierta flexibilización en el cumplimiento de otras obligaciones formales, como el registro de jornada. Pero entonces, este argumento sólo serviría para justificar la no obligación de registro de jornada en los contratos a tiempo parcial con una jornada inferior a 60 horas al mes. Por otro lado, cabe preguntarse si, una vez derogado el artículo 43.2 del Real Decreto 84/1996, resulta jurídicamente sostenible seguir empleando dicho precepto como argumento para excluir la obligación de registro de jornada en los contratos a tiempo parcial.

Finalmente, se invoca el considerando 51 de la STJUE *Loredas*, en el que se afirma lo siguiente: "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 en 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". A partir de dicha afirmación, resulta evidente que el Tribunal de Justicia admite la posibilidad de establecer excepciones limitadas a la obligación general de registro de jornada en el ámbito del trabajo doméstico, siempre que estas no desvirtúen los objetivos esenciales de la normativa comunitaria en materia de tiempo de trabajo. En este sentido, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco considera que la excepción prevista en el artículo 9.3 bis RDSHF no vacía de contenido ni contraviene la finalidad protectora de la Directiva 2003/88/CE, por lo que entiende que dicha excepción es compatible con el Derecho de la Unión.

En coherencia con este criterio, la Sala afirma que no existía obligación por parte de la empleadora de registrar la jornada laboral de la trabajadora. En consecuencia, y al no apreciarse infracción de la normativa alegada por la parte recurrente, debe estarse a la valoración conjunta de la

prueba llevada a cabo por la magistrada *a quo*. Es en el fundamento jurídico cuarto, en relación con la supuesta infracción del artículo 49.1.d) del ET, donde se detalla el modo en que la magistrada de instancia valoró la prueba practicada: "En una valoración conjunta de la prueba, se concluye que la trabajadora:

a) Afirma haber trabajado seis horas semanales, pero no aporta prueba alguna que sustente tal afirmación; resulta poco creíble que durante quince años haya trabajado el doble de horas de las reconocidas y que solo se le haya abonado por tres horas semanales sin haber formulado reclamación alguna.

b) También resulta inverosímil que esta misma situación se repitiera en los otros dos domicilios donde igualmente prestaba servicios, como ella misma sostiene en las otras dos demandas de despido incorporadas a las actuaciones.

c) Llama la atención que, en los tres domicilios en los que trabajaba como empleada del hogar, en todos ellos se le abonara únicamente la mitad de las horas supuestamente trabajadas, no se le diera de alta en la Seguridad Social, no existiera contrato escrito, y fuera despedida telefónicamente sin prueba de dichas conversaciones". La Sala, a la luz de lo anterior, asume íntegramente el criterio de la juzgadora de instancia, compartiendo tanto su razonamiento como las conclusiones alcanzadas.

1.2. STSJ País Vasco de 6 de marzo de 2025 (rec. 517/2023): sobre la obligación de registro de jornada establecida en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y las consecuencias de su incumplimiento en cuanto a la carga de la prueba

Un mes y medio después, se dictó la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 6 de marzo de 2025 (rec. 517/2023)[4]. Los hechos declarados probados son los siguientes: la actora había venido prestando servicios para los demandados con una antigüedad de 15 de septiembre de 2020, categoría de empleada de hogar y salario mensual de 1108'33 euros con prorrata de pagas. Con fecha 17 de febrero de 2021 fue despedida. La trabajadora alegaba que había venido realizando una jornada de 79 horas semanales y que, en consecuencia, el salario bruto mensual debía ser de 2.363'04 €. Por auto de 18 de noviembre de 2021 el Juzgado requirió a los codemandados, con los apercibimientos del artículo 94.2 de la LRJS, para que aportaran al procedimiento: registros horarios de la trabajadora y calendario laboral. Consta que los demandados no comparecieron al acto del juicio, por lo que, lógicamente no aportaron la prueba solicitada. La sentencia recurrida asevera que la prueba aportada por la actora resultó totalmente insuficiente, y que no podían concluirse probadas sus pretensiones por la sola falta de aportación de los registros horarios, dado que el Real Decreto-ley 8/2019 contempla una serie de excepciones al fichaje al comienzo y al final de jornada en las relaciones laborales especiales, como es la de empleadas de hogar, de manera que la falta de aportación de estos documentos, que no son obligatorios, no puede determinar que se estimen probadas las alegaciones de la parte actora. Recurrió la trabajadora en suplicación, no siendo impugnado por la parte contraria, y, como sabemos, el procedimiento estuvo suspendido por el planteamiento por parte de esta Sala de cuestión prejudicial ante el TJUE. Una vez recayó la sentencia del tribunal comunitario, se dio traslado a las partes para alegaciones.

Con amparo en el artículo 193 a) y c) de la LRJS, (infracción de garantías del procedimiento que han producido indefensión e infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia), se denunció por la actora recurrente la infracción de los artículos 82.4, 75.4, 91.2 y 94.2 de la LRJS, 216 y 217.7 de

[4] La Sala estuvo integrada por los mismos magistrados que en la resolución anterior. Fue ponente el magistrado José Félix Lajo González.

la Ley de Enjuiciamiento civil (en adelante, LEC) y 24 de la Constitución española alegando que los demandados no habían aportado la documental solicitada con carácter anticipado y admitida por auto de 18 de noviembre de 2021, desatendiendo el requerimiento del Juzgado de manera injustificada, por lo que se le había causado indefensión, y vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva, de manera que, atendiendo al principio de facilidad probatoria, debería dictarse nueva sentencia partiendo de los hechos probados que pretendía acreditar.

En última instancia, el objeto del debate se centra en determinar sobre quién recae la carga de acreditar la jornada efectivamente realizada. Desde una perspectiva procesal, el artículo 94.2 de la LRJS establece que "los documentos y otros medios de obtener certeza sobre hechos relevantes que se encuentren en poder de las partes deberán aportarse al proceso si hubieran sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el juez o tribunal o cuando éste haya requerido su aportación. Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada". En el caso analizado, el órgano judicial dictó auto requiriendo expresamente la aportación del registro horario. No obstante, dicha prueba no fue incorporada al proceso, principalmente porque los empleadores ni siquiera comparecieron al acto de juicio. A pesar de ello, el juzgador no aplicó el efecto de la *ficta documentatio* previsto en el artículo 94.2 de la LRJS, al entender que concurría una causa justificada para dicha omisión: la inexistencia de una obligación legal de llevar un registro diario de jornada en el marco de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Precisamente por esta razón, la Sección 1ª de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco decidió plantear cuestión prejudicial ante el TJUE. Y ello porque, si se concluyera que efectivamente existe una obligación de registro diario en este ámbito laboral específico, no sólo resultaría aplicable el régimen probatorio del artículo 94.2 de la LRJS, sino también la regla de facilidad probatoria contenida en el artículo 217.7 LEC, lo que desplazaría la carga de la prueba hacia los empleadores.

En consecuencia, son dos las cuestiones que se someten a análisis: en primer lugar, si los empleadores del hogar están legalmente obligados a llevar un registro de la jornada laboral; y, en segundo término, en caso de existir tal obligación, cuáles serían las consecuencias procesales derivadas de su incumplimiento, especialmente en lo que respecta a la distribución de la carga de la prueba. La sentencia objeto de comentario aborda estas cuestiones partiendo de la identificación de los preceptos jurídicos relevantes. Así, además del citado artículo 94.2 de la LRJS, se analizan el artículo 9.3 del RDSHF, que excluye expresamente la obligación de registrar las horas extraordinarias en el ámbito del empleo del hogar, y el artículo 35.5 del ET, que impone el deber general de registro de horas extraordinarias. La referencia a estos dos últimos preceptos podría llevar a pensar que la cuestión debatida se limita a la obligación de registrar únicamente las horas extraordinarias. Sin embargo, la Sala introduce también el artículo 34.9 del ET, centrándose precisamente en este último como eje de su argumentación[5], lo cual resulta coherente si se atiende a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En particular, la STJUE de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18, *Deutsche Bank*)

[5] En el planteamiento de la cuestión prejudicial el TSJ País Vasco parece interpretar que el artículo 9.3 del RDSHF, que se refiere exclusivamente al registro de horas extraordinarias del artículo 35.5 del ET, exime a los empleadores de la obligación de registro diario de jornada. De hecho, la pregunta que plantea es la siguiente: "Los artículos 3, 5, 6, 16, 17, 17.4 b), 19 y 22 de la Directiva 2003/88, de ordenación del tiempo de trabajo, 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, a la vista de la jurisprudencia comunitaria, (sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/18); 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, 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; 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; y los artículos 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; en relación también con la jurisprudencia comunitaria, (sentencia del TJUE de 20 de febrero de 2020, C-389/2020);

afirmó que el cumplimiento del artículo 35.5 del ET presupone el conocimiento previo de la jornada ordinaria efectivamente realizada por el trabajador. Según el considerando 52 de dicha sentencia, la obligación de registrar solo las horas extraordinarias no proporciona a los trabajadores un mecanismo eficaz que garantice, por un lado, el respeto a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, establecida por la Directiva 2003/88, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y, por otro, el cumplimiento de los períodos mínimos de descanso diario y semanal. Esta deficiencia se agrava en los supuestos en los que los trabajadores no han consentido expresamente realizar horas extraordinarias, ya que, en tales casos, la mera ausencia de un sistema de registro global impide controlar el cumplimiento efectivo de las normas sobre tiempo de trabajo. En este sentido, resulta especialmente relevante el considerando 47 de dicha resolución, en el que el TJUE señala que "sin un sistema que permita computar objetivamente y de manera fiable la jornada diaria realizada, no es posible determinar ni el número de horas trabajadas ni su distribución temporal, ni tampoco identificar con precisión las horas que exceden de la jornada ordinaria y que, por tanto, revisten la naturaleza de horas extraordinarias". A la luz de esta doctrina, la prueba de las horas extraordinarias no puede apoyarse exclusivamente en el artículo 35.5 del ET, sino que debe estar necesariamente vinculada al registro diario de jornada previsto en el artículo 34.9 del ET.

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco sostiene que la obligación de registro diario de jornada prevista en el artículo 34.9 del ET resulta igualmente exigible en el ámbito de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. A juicio del tribunal, esta exigencia se impone "sin que ningún criterio interpretativo administrativo o judicial pueda excluir esta obligación legal, dado que el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, no la ha excluido, a diferencia de lo que su artículo 9.3 hace en relación con el artículo 35.5 ET". Ciertamente, este argumento, basado en el estricto cumplimiento del principio de legalidad, permite afirmar la plena aplicabilidad del artículo 34.9 ET y es que, cuando el legislador quiso excluir las diversas obligaciones de registro, lo hizo expresamente (en los artículos 9.3 y 9.3 bis RDSHF). En consecuencia, ni el artículo 9 del RDSHF ni el artículo 34.9 ET establecen una exclusión de esta relación laboral del deber de registrar la jornada diaria, por lo que no puede hablarse de discriminación normativa, sino de una discriminación derivada de la praxis administrativa y de determinadas interpretaciones judiciales que entendieron la guía del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en el sentido de que excluía la aplicación del artículo 34.9 del ET[6]. El tribunal se alinea con la postura mantenida por el Gobierno español -reflejada en las observaciones vertidas por éste en los considerandos 42, 43 y 44 de la STJUE de 19 de diciembre de 2024- , que sostiene que el artículo 34.9 del ET no está entre las excepciones recogidas en el artículo 9 apartados 3 y 3 bis del RDSHF por lo que resulta aplicable a dicha relación laboral especial. Las únicas excepciones se refieren al control de horas extraordinarias (art. 35.5 del ET) y a los contratos a tiempo parcial (art. 12.4.c del ET). Por tanto, no existe base legal para excluir a los empleadores del hogar de la obligación de registro.

Para reforzar esta tesis, la Sala acude a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, concretamente a las sentencias de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18, *Deutsche Bank*) y de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23, *Loredas*). Con base en esta doctrina, el tribunal concluye que corresponde al empleador -en este caso, los empleadores domésticos demandados- la carga de acreditar la jornada realizada por la trabajadora, a través del correspondiente sistema de registro. Como recuerda el TJUE en la más reciente de las resoluciones citadas, el empleador doméstico no está exento de la obligación de registrar la jornada laboral, pues tal obligación deriva directamente de los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE, interpretados a la luz del artículo

¿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?" [sic].

[6] *Vid*, por todas, STSJ Comunidad Valenciana de 14 de mayo de 2024 (rec. 875/2023).

31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Esta interpretación refuerza la idea de que la finalidad de protección de la normativa comunitaria no puede quedar desvirtuada por excepciones nacionales que vacíen de contenido los derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores, incluso en el marco de relaciones laborales especiales como la del empleo doméstico. Esta precisión resulta especialmente relevante porque, a diferencia de otros Tribunales Superiores de Justicia que consideraban que los empleadores del hogar no estaban obligados a llevar un registro de jornada -por tratarse de una relación laboral especial que podría quedar excluida de ciertos preceptos de la Directiva 2003/88/CE, conforme al artículo 17.1.b) de dicha norma[7]-, el TSJ del País Vasco, al plantear la cuestión prejudicial, sostuvo que las empleadas del hogar no debían ser consideradas como "trabajadores en régimen familiar". A mayor abundamiento, consideró que "las excepciones que reconoce el artículo 17 de la Directiva 2003/88, fueron establecidas hace dos décadas, y resulta extremadamente dudoso que, en la actualidad, se puedan extender al colectivo de las mujeres empleadas de hogar". En consecuencia, estimó que la Directiva era plenamente aplicable a este colectivo.

La sentencia pone de relieve, en primer término, que en el caso de autos nos encontramos ante una trabajadora contratada a tiempo completo, no a tiempo parcial. Esta circunstancia reviste especial relevancia, dado que es únicamente en el ámbito del trabajo a tiempo parcial y en el registro de las horas extraordinarias donde el TJUE ha admitido, en abstracto, la posibilidad de que el Derecho nacional prevea excepciones al deber de registro horario en el sector del empleo doméstico, siempre que tales excepciones no vacíen de contenido los derechos garantizados por la normativa europea. De este modo, la Sala reitera la doctrina ya sostenida en su anterior sentencia de 16 de enero de 2025.

Dado que en este supuesto la trabajadora prestaba servicios a jornada completa, el Tribunal considera que los empleadores domésticos "han incumplido la obligación de registrar la jornada diaria de la trabajadora, impidiendo que esta última pueda probar, de manera objetiva, el número de horas trabajadas. Este incumplimiento, debe perjudicar a la parte empleadora, que es quien debió probar la jornada de la trabajadora, como se desprende de la sentencia del TJUE de fecha 14 de mayo de 2019, C 55/18, extrapolable al ámbito del empleo doméstico tras la sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23" que así lo declara expresamente.

Acto seguido, la Sala aborda si, en el presente litigio, concurren los elementos constitutivos de una discriminación indirecta por razón de sexo, en los términos del artículo 2.1.b) de la Directiva 2006/54/CE, 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 este respecto, y a la luz del considerando 61 de la STJUE *Loredas*, el tribunal concluye que no existe ninguna justificación objetiva y razonable que ampare la exclusión de la trabajadora demandante del derecho al registro de su jornada laboral. "El criterio o práctica de excluir a la actora del derecho a un registro de su jornada de trabajo, la coloca en una situación de franca desventaja frente a los trabajadores masculinos en general, los cuales sí tienen derecho a dicho registro. Tratándose de una mujer trabajadora, perteneciente a un colectivo claramente feminizado, empleadas de hogar, (sentencia de 24 de febrero de 2022, *TGSS*, Desempleo de los empleados de hogar, C-389/20), nos hallamos ante una discriminación indirecta por razón de sexo, puesto que la práctica o criterio de excluirla del registro de jornada no responde a una finalidad legítima, ni a un imperioso interés general, y le impide probar de manera objetiva y fiable la jornada que realmente ha venido realizando, a diferencia de los trabajadores varones" [sic].

En definitiva, la sentencia concluye que sí existe una obligación legal de llevar un registro diario de la jornada laboral, también en el ámbito del empleo doméstico. Ahora bien, una vez afirmada la existencia de dicha obligación, se plantea la cuestión de si su incumplimiento conlleva, automáticamente, que se tenga por acreditada la jornada alegada por la trabajadora. En este punto,

[7] STSJ Castilla y León/Valladolid de 11 de marzo de 2024 (rec. 401/2023).

debe precisarse que ni el artículo 34.9 ni el artículo 35.5 del ET establecen una consecuencia jurídica específica para el caso de incumplimiento del deber de registro, y en particular, no contemplan la aplicación de una presunción *iuris tantum* que permita tener por acreditadas las horas extraordinarias reclamadas por la persona trabajadora. Dicha presunción sí se recoge, en cambio, en el artículo 12.4.c) del ET, pero circunscrita exclusivamente a los contratos a tiempo parcial, donde expresamente se prevé que la falta de registro de jornada permite presumir que el contrato es a jornada completa, salvo prueba en contrario.

Hasta el año 2019, y de forma prácticamente pacífica, la jurisprudencia venía atribuyendo al trabajador la carga de acreditar la realización de horas extraordinarias. Así lo declaró, entre otras, la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 2014 (rec. 2129/2013), al interpretar el artículo 217.7 LEC. En ella se afirmaba que, si bien corresponde con carácter general al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, para acreditar las circunstancias en que estas se prestaron debe acudirse al criterio de facilidad probatoria, de modo que dicha carga puede desplazarse a la empresa, en tanto obligada a llevar un sistema de registro horario. En el mismo sentido se pronunciaron, al interpretar el artículo 35.5 ET, las sentencias del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2017 (rec. 206/2016) y la del Pleno de 23 de marzo de 2017 (rec. 81/2016), que reconocieron que el trabajador, "a la hora de probar las horas extraordinarias realizadas tendrá a su favor del artículo 217-6 de la LEC, norma que no permite presumir la realización de horas extras cuando no se lleva su registro, pero que juega en contra de quien no lo lleva cuando el trabajador prueba que si las realizó". La entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019, que impone a todas las empresas la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible de registro diario de jornada, dio un giro en esta materia. Si el empleador cumple con este deber, el trabajador dispone de un medio eficaz para acreditar sus pretensiones. El debate se traslada, por tanto, a aquellos supuestos en los que la empresa incumple su obligación legal de registro.

Sobre esta cuestión, los Tribunales Superiores de Justicia mantienen criterios divergentes. Una primera corriente interpretativa sostiene que, en tales casos, la carga de la prueba debe trasladarse al empleador, quien se encuentra en mejor posición para acreditar si las horas extraordinarias reclamadas se realizaron o no. Así lo han entendido, entre otras, varias sentencias del TSJ del País Vasco, la más reciente de 18 de febrero de 2025 (rec. 2856/2024). En la misma línea, la STSJ Madrid de 21 de febrero de 2025 (rec. 851/2024) -al igual que la de Baleares de 27 de mayo de 2022 (rec.621/2022)- destaca, como factor determinante para la inversión de la carga de la prueba, que el empresario hizo absoluta dejación de su carga al no comparecer al juicio ni aportar la documentación a la que venía obligado; también la STSJ Asturias de 20 de septiembre de 2022 (rec. 1407/2022). En consecuencia, cuando la empresa incumple su obligación de aportar el registro horario sin causa justificada, deben considerarse probadas las horas extraordinarias alegadas por la parte actora, en aplicación de los artículos 217 de la LEC y 94.2 de la LRJS. Esta postura encuentra sustento en la jurisprudencia contenida en la STJUE de 14 de mayo de 2019, que obliga a los Estados miembros a garantizar sistemas objetivos y fiables de registro de jornada, en atención a la necesidad de proteger al trabajador como parte más débil de la relación laboral.

No obstante, la aplicación automática de esta lógica puede derivar en una práctica procesal deficiente, al incentivar demandas genéricas en las que el trabajador se limite a afirmar, sin mayor concreción, la realización de horas extraordinarias, confiando en obtener una resolución favorable ante la mera ausencia de registro horario por parte del empleador. Precisamente por ello, algunos tribunales han optado por mantener una interpretación más matizada, alineada con la doctrina sentada por el Tribunal Supremo en su sentencia de 23 de marzo de 2017 (Pleno, rec. 81/2016). Dicha línea jurisprudencial sostiene que la falta de registro horario no puede, por sí sola, justificar la inversión de la carga probatoria. Se exige, como requisito mínimo, que el trabajador aporte indicios razonables

sobre la realización de horas extraordinarias y su posible cuantificación. Solo entonces corresponderá a la empresa desvirtuar tales indicios acreditando que no se hicieron en todo o en parte las horas extras reclamadas o que han sido debidamente compensadas con descansos. Este enfoque ha sido reiterado por la mayoría de los Tribunales Superiores de Justicia[8].

La sentencia objeto de este comentario vuelve a aplicar su doctrina de que, tras la STJUE de 14 de mayo de 2019, se ha producido un giro en la materia, de modo que la carga de la jornada trabajada incumbe al empleador, lo que habría recogido el artículo 34.9 del ET. En el caso analizado, "la empresa demandada no ha registrado en modo alguno el horario de la trabajadora demandante, lo cual resulta suficiente para estimar el recurso, en virtud de las reglas de la carga de la prueba, - artículos 217.7 de la LEC y 94.2 de la LRJS-, preceptos que considera infringidos, interpretando lo acontecido a la luz de los principios y derechos constitucionales en liza, - artículo 5 LOPJ- y del derecho comunitario de aplicación". En el caso analizado hay que destacar la actitud pasiva de los empleadores.

Por todo lo expuesto, estima parcialmente el recurso y revoca en parte la sentencia recurrida, tomando como acreditado el horario invocado en la demanda, cuya concreción no fue controvertida ni en la instancia ni en el recurso, y aumentando la cantidad objeto de condena en función de dicho horario. Se tiene por acreditado que la actora había realizado un exceso horario de 39 horas semanales, a partir del 19 de octubre de 2020 y hasta el 17 de febrero de 2021, (cuatro meses menos tres días), como se invoca en el hecho cuarto de la demanda. Obsérvese que la trabajadora promedió casi 16 horas diarias de trabajo. Desconocemos si el exceso derivaba de realizar horas extras de lunes a viernes o, porque, también trabajaba los fines de semana, algo que, como se explicará en el siguiente epígrafe, en la práctica no es inusual, sobre todo en las trabajadoras internas. Es decir, el problema no es sólo que se estaban realizando horas extras, sino que se estaba vulnerando el derecho al descanso diario o semanal. En este contexto, es esencial enfatizar la relevancia del registro diario de jornada en la relación laboral del servicio del hogar familiar, para verificar, por un lado, si se ha respetado la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y, por otro lado, si se han observado los períodos mínimos de descanso diario y semanal, conforme al considerando 49 de la STJUE de 14 de mayo de 2019.

2. INCERTIDUMBRES NORMATIVAS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Una vez establecido que los empleadores del hogar familiar están obligados a llevar un registro diario de jornada, surge la cuestión de qué jornada debe registrarse y cómo debe hacerse. Esta no es una cuestión menor, ya que la regulación de la jornada laboral en el ámbito del servicio doméstico es especialmente ambigua, lo que ha dado lugar a interpretaciones divergentes tanto judiciales como doctrinales. La causa de esta ambigüedad radica en el artículo 3 del RDSHF, que establece el sistema de fuentes, indicando que se aplicará el régimen laboral común en la medida en que sea compatible con las particularidades derivadas del carácter especial de esta relación (apartado b). El problema radica en identificar cuáles son esas particularidades y en qué medida resultan incompatibles con la normativa del Estatuto de los Trabajadores. En última instancia, la cuestión es cómo deben interpretarse los vacíos normativos del reglamento. Además, la STJUE *Loredas* ha sido la segunda en apreciar que existe discriminación por razón de sexo en el régimen del hogar familiar. Esto ha

[8] SSTSJ Cataluña de 12 de marzo de 2025 (rec. 3875/2024), Murcia de 25 de febrero de 2025 (rec. 643/2024), Extremadura de 22 de enero de 2025 (rec. 626/2024), Galicia de 17 de octubre de 2024 (rec. 4692/2023), Asturias de 4 de febrero de 2025 (rec.2037/2024), Castilla La Mancha de 5 de diciembre de 2024 (rec. 1848/2024), Castilla y León/Burgos de 14 de diciembre de 2023 (rec. 495/2023), Comunidad Valenciana de 12 de abril de 2022 (rec. 4005/2021), Asturias de 28 de septiembre de 2021 (rec. 1749/2021), Comunidad Valenciana de 17 de noviembre de 2020 (rec. 3230/2019) y La Rioja de 22 de octubre de 2020 (rec. 76/2020), entre otras.

generado una gran inseguridad jurídica entre los empleadores y los operadores jurídicos, ya que, en el futuro, otras disposiciones del RDSHF podrían ser también calificadas de discriminatorias o contrarias a la normativa internacional por carecer de una justificación objetiva para el tratamiento diferencial.

2.1. Marco regulador del tiempo de trabajo y razones de su especialidad

El régimen del tiempo de trabajo en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se encuentra regulado en el artículo 9 del RDSHF. Previamente, en el artículo 3.b) se establece que, con carácter supletorio y en la medida en que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación, será de aplicación la normativa laboral común, concretamente los artículos 34 a 38 del ET Conviene recordar que el RDSHF no es un reglamento ejecutivo o de desarrollo, sino un reglamento autónomo. En este contexto el Gobierno dispone de un amplio margen de actuación normativa, en tanto que el artículo 2.2 ET únicamente impone como límite el respeto de "los derechos básicos reconocidos por la Constitución"[9], entre los cuales se encuentra la prohibición de discriminación por razón de sexo. Precisamente, la necesidad de eliminar posibles discriminaciones contenidas en esta normativa especial, a la luz de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20, *TGSS*), motivó una profunda reforma del régimen jurídico del trabajo doméstico mediante el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre. Esta reforma afectó a aspectos esenciales como la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), el régimen de extinción del contrato, la prevención de riesgos laborales y la protección por desempleo. No obstante, las disposiciones relativas al tiempo de trabajo permanecieron inalteradas. El marco normativo se ve reforzado por diversas normas de derecho supranacional, entre las que destaca, en primer lugar, la Directiva 2003/88/CE y, singularmente el Convenio núm. 189 de la OIT, relativo al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) -artículo 10-, junto con la Recomendación núm. 201 -recomendaciones 8 a 13-. Asimismo, debe tenerse en cuenta el artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que reconoce a toda persona trabajadora el derecho a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo, así como a períodos adecuados de descanso diario y semanal, y a vacaciones anuales retribuidas. Esta disposición debe interpretarse conforme a lo establecido en el artículo 52.1 de la misma Carta, que impone que toda limitación al ejercicio de los derechos y libertades reconocidos por ella debe estar prevista por ley, respetar el contenido esencial de dichos derechos y libertades, y responder a objetivos de interés general o a la necesidad de proteger los derechos y libertades de terceros, conforme al principio de proporcionalidad.

¿Cuáles han sido las razones aducidas para justificar un régimen especial en materia de tiempo de trabajo en el servicio del hogar familiar? Como se explica en la Exposición de Motivos del RDSHF, el principal elemento diferenciador de la relación laboral especial se encuentra en el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, un espacio estrechamente vinculado a la intimidad personal y familiar y "por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado". Como consecuencia de lo anterior, existe un "vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar". La Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 16/2022 ahonda en las causas de la especialidad, que obedecen a particularidades relevantes de la actividad que derivan de que "la persona empleadora no tiene entidad empresarial, de que la prestación de servicios se produce en un ámbito privado, de la alta variabilidad en las jornadas (desde el tiempo parcial muy reducido a la jornada completa), de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras y de otras circunstancias". Se trata de factores que, "sin duda, deben ser tenidos en

[9] De esta opinión es Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2023, pág. 566.

cuenta en la configuración de la normativa aplicable a las personas que desarrollan esta actividad en la medida en que tengan una incidencia real en la prestación de los servicios". Sin embargo, ninguno de estos motivos justifica las especialidades que vamos a ver a continuación respecto del tiempo de trabajo. En este sentido, García Ninet[10] apunta una posible justificación al subrayar la diversidad de las tareas que llevan a cabo las personas empleadas del hogar, que abarcan desde labores de limpieza y cocina hasta el cuidado de menores o de personas en situación de dependencia. Especialmente en el ámbito de los cuidados, el trabajo tiende a desarrollarse de forma discontinua e intermitente, aunque también puede implicar una función continua de vigilancia o atención. Para estos casos, veremos que el tiempo de presencia puede ser una forma de asegurar que la empleada esté disponible para cumplir con tareas que no se realizan en un horario fijo, pero que son fundamentales para el bienestar del hogar o de las personas atendidas. No se especifica en la norma que la razón detrás de esta peculiar regulación deba buscarse en la presunta menor capacidad económica del hogar familiar (que es común en un número significativo de empleadores -pensemos en las pensionistas de viudedad o familias numerosas-, pero no en todos). No obstante, en la práctica, la convicción de que el empleador es una persona física que puede tener una economía limitada y carecer de conocimientos jurídicos, parece estar detrás de medidas como, por poner un ejemplo, la menor cuantía de la indemnización en las nuevas causas de extinción del contrato del artículo 11.2. Subyace también el temor de que un sistema demasiado oneroso o burocrático para los empleadores provoque una huida hacia la economía sumergida[11]. Por otro lado, se busca no cargar de cargas administrativas a quien, en definitiva, no es un empresario. Por esa razón, por ejemplo, se ha excluido de la obligación de registro de horas extras -art. 9.3 del RDSHF- o en contratos a tiempo parcial -art. 9.3.bis del RDSHF-[12].

Estas particularidades habrían llevado a configurar, en un primer momento, un régimen laboral marcadamente flexible, que permitía adaptar la jornada a las necesidades de cada unidad familiar[13]. Sin embargo, con el paso del tiempo, ha ido consolidándose una tendencia hacia una mayor delimitación de la jornada, con el objetivo de garantizar un descanso efectivo. En ausencia de convenios colectivos que regulen esta materia, esta tarea ha recaído fundamentalmente en la normativa reglamentaria[14].

[10] García Ninet, J.I., *Propuestas para un cambio de régimen jurídico de los empleados de hogar*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006, pág. 50.

[11] Este fue, precisamente, uno de los argumentos que el Gobierno y la TGSS alegaron ante el TJUE para justificar la falta de cobertura de la prestación de desempleo.

[12] Lo cierto es que el Gobierno, cuando introdujo ambas exclusiones, no se molestó en explicar qué razones las justificaban ni por qué no había optado por realizar una mera adaptación del registro a las peculiaridades de la relación laboral especial.. Para Martín Rodríguez, O., la razón podría ser que "el legislador no quiere dificultar los trámites al titular del hogar familiar, aunque ello puede ir en detrimento de su propia seguridad debido a que ello supone una dificultad añadida a la hora de probar la realización o no de horas extraordinarias". ("Tiempo de trabajo y ausencia de registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar", en VV.AA., *Reflexiones sobre el empleo doméstico: de dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos, Departamento de Trabajo y Justicia*, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, 2020, pág. 169). De la misma opinión es Desdentado Daroca, E., "El proceso de dignificación del trabajo doméstico diez años después de sus comienzos. La ratificación del Convenio 189 OIT y la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2023, págs... 189-190.

[13] García Ninet, J.I., Propuestas para un cambio de régimen jurídico de los empleados de hogar, op.cit., pág. 49.

[14] De Sande Pérez-Bedmar, M., "La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social", *Revista jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 23, 2011, pág. 148, recuperado a partir de https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/5996

2.2. Peculiaridades de la regulación de la jornada de trabajo

2.2.1. Primer bloque de medidas: la aplicación supletoria del régimen laboral común y su impacto en la jornada máxima, períodos de referencia y descansos

El artículo 9.1 del RDSHF establece que "la jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo". A diferencia del derogado Real Decreto 1424/1985, ya no se establece un tope diario, cuando anteriormente se fijaba expresamente que la jornada no podía exceder de nueve horas. Esta omisión ha dado lugar a interpretaciones doctrinales divergentes. Así, para RODRÍGUEZ CARDO[15] la eliminación de la referencia expresa a ese límite, permitiría, mediante pacto individual, establecer jornadas diarias más extensas. Frente a esta interpretación, cabe sostener una posición más restrictiva, basada en la aplicación supletoria del artículo 34.3 del ET, el cual mantiene el límite de nueve horas diarias de trabajo efectivo. Este último precepto contempla, además, la posibilidad de establecer una distribución distinta mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, siempre que se respete el descanso entre jornadas. El problema radica en que, en el ámbito del servicio del hogar familiar, no existen hoy por hoy ni convenios colectivos ni órganos de representación legal. Por tanto, se ha sostenido que en caso de querer superar el límite diario o establecer una distribución diferente, debería exigirse al menos un acuerdo individual expreso[16]. A esta dificultad se suma la falta de referencia en el RDSHF a un cómputo anual de la jornada, lo cual refuerza la interpretación de que el límite de cuarenta horas debe entenderse como un promedio semanal[17]. Esta configuración restringe sensiblemente la posibilidad de establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

El régimen de los períodos de descanso entre jornadas se regula en el apartado 4 del artículo 9 del RDSHF, estableciendo una diferenciación en función de si la relación laboral es de carácter externo o interno. En el caso de las personas trabajadoras internas, se prevé una excepción al régimen general de descanso interjornadas: este podrá reducirse a un mínimo de diez horas, siempre que la diferencia hasta las doce horas reglamentarias se compense dentro de un período máximo de cuatro semanas. La mención al tiempo transcurrido "entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente" debería entenderse como comprensiva también de los llamados tiempos de presencia que puedan realizar las empleadas del hogar[18]. En ausencia de una previsión específica en el RDSHF, debe aplicarse supletoriamente lo dispuesto en el artículo 34.5 del ET[19], relativo al descanso durante la jornada (conocido como "pausa del bocadillo"). Este período solo se considerará tiempo de trabajo efectivo si así se pacta expresamente en el contrato. En el caso específico de las trabajadoras internas, el RDSHF introduce una previsión particular: tienen derecho a un mínimo de dos horas diarias para la realización de las principales comidas del día, tiempo que no se computará como jornada de trabajo. No obstante, si durante ese período no se permite abandonar el domicilio familiar, dicho tiempo debería ser calificado como tiempo de presencia, dadas las restricciones a la libre disposición del tiempo por parte de la trabajadora.

---

[15] Rodríguez Cardo, I.A., "La relación laboral especial de los empleados de hogar", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 118, 2015, pág. 66. De la misma opinión es Martín Rodríguez, O.M, "Tiempo de trabajo y ausencia de registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar", op.cit., 2020, pág. 161.

[16] Llano Sánchez, M., "El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar", *Actualidad Laboral*, núm. 6, 2012, pág. 11. También considera aplicable el art. 34.3 del ET Desdentado Daroca, E., "Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España", Investigaciones feministas, vol.7, núm. 1, 2016, pág. 140.

[17] Rodríguez Cardo, I.A., "La relación laboral especial de los empleados de hogar", op.cit., pág. 66.

[18] Martín Rodríguez, O., "Tiempo de trabajo y ausencia de registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar", *Reflexiones sobre el empleo doméstico*, op.cit., pág. 166.

[19] Rodríguez Cardo, I.A., , "La relación laboral especial de los empleados de hogar", op.cit., pág. 68.

Por lo que respecta al descanso semanal, el apartado 5 del mismo artículo reconoce a las empleadas internas el derecho a disfrutar de treinta y seis horas consecutivas, que comprenderán, por lo general, la tarde del sábado o la mañana del lunes, junto con la totalidad del domingo. El período de descanso reconocido es el mismo para las trabajadoras a tiempo parcial que para las que prestan servicios a jornada completa; sin embargo, en estos casos, lo que se ajustará de forma proporcional al tiempo de trabajo efectivamente realizado será únicamente la retribución correspondiente a dicho descanso.

El régimen de fiestas y permisos remite al art. 37 del ET. En las sentencias se constata que es frecuente que las empleadas de hogar internas trabajen también los festivos, por lo que deberían ser compensados en los términos del artículo 47 del Real Decreto 2001/1983. Donde hay alguna diferencia es en el régimen de vacaciones anuales que, a pesar de ser también de 30 días naturales, se prevé de forma expresa que "podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos". Como en la relación laboral común, el periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordará entre las partes. La peculiaridad es que "la necesidad de flexibilidad en este tipo de relación laboral determina un mayor grado de unilateralidad del empleador en el momento de establecer el periodo de disfrute de las mismas"[20]. de modo que, en defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Una precisión muy importante es que "durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros". En caso de que se impusiera tal obligación, dicho tiempo debería ser considerado como trabajo efectivo, al no cumplirse con el requisito de plena disponibilidad del tiempo de descanso por parte de la persona trabajadora.

2.2.2. Segundo bloque de medidas: la extensión de la jornada a través de los tiempos de presencia y las horas extraordinarias

La figura propia y diferenciadora del trabajo doméstico son los tiempos de presencia. La escasa regulación contenida en el artículo 9 del RDSHF debe complementarse con lo dispuesto en el artículo 10.3 del Convenio OIT 189 y, sobre todo, con la Recomendación 201, que se refiere a dichos tiempos como "períodos de disponibilidad laboral inmediata" (recomendación 9.1). El reglamento no define qué tipo de servicios se pueden exigir a la empleada durante ese tiempo de presencia, en el cual, a diferencia de las horas extras, no está trabajando activamente. La duda radica en si se trata de un tiempo de espera para reanudar su actividad profesional habitual en caso de necesidad o si simplemente está disponible para realizar tareas livianas diferentes que no requieran esfuerzo[21], como cierta vigilancia sobre la casa o personas que vivan en ella, atender el teléfono, abrir la puerta, etc. La primera interpretación vendría avalada por el artículo 10.3 del Convenio OIT 189 que establece que durante dichos períodos los trabajadores permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos "de sus servicios". La palabra servicios parece remitir a las tareas habitualmente realizadas. Una segunda cuestión que ha dado lugar a interpretaciones divergentes es la naturaleza jurídica de las horas de presencia, en concreto si son tiempo de trabajo efectivo o no y en caso afirmativo, si deben considerarse como horas ordinarias o extraordinarias. El artículo 9.1 del RDSHF establece que la jornada máxima ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, "sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes". Esto indica que dichos tiempos no se integran en la jornada máxima ordinaria de cuarenta

[20] De Sande Pérez-Bedmar, M., "La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social", op.cit., pág. 150.

[21] De esta segunda opinión es Llano Sánchez, M., "El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar", op.cit., pág. 11.

horas, sino que se añaden a ella por pacto[22]. Esta interpretación se ve reforzada en el segundo párrafo del mismo precepto, que aclara que "una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no estará obligado a permanecer en el hogar familiar" [23]. El artículo 10.3 del Convenio OIT 189 no contribuye a aclarar esta cuestión ya que dispone que las horas de disponibilidad "deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional". Inicialmente, la mayoría de los autores defendían que no era tiempo de trabajo efectivo ni tiempo de descanso, sino una figura intermedia: tiempo de puesta a disposición[24]. Solo en caso de que la empleada fuera requerida para prestar servicios, ese tiempo se consideraría tiempo de trabajo efectivo[25] . Sin embargo, por su similitud con las guardias presenciales -ya que las trabajadoras no disponen libremente de su tiempo para dedicarse a intereses familiares o sociales, deben permanecer en el lugar determinado por el empleador (el "centro de trabajo" que también es su domicilio) y estar disponibles con un tiempo de respuesta mínimo- permite considerar aplicable la jurisprudencia del TJUE que las califica como tiempo de trabajo efectivo[26]. No se aprecia ninguna razón objetiva, razonable ni proporcionada que permita excluir esta interpretación en el contexto de la relación laboral de carácter especial[27]. Ahora bien, si se consideran tiempo de trabajo efectivo, deberían tenerse en cuenta para el cómputo de la jornada ordinaria de cuarenta horas y si ésta se hubiera superado, deberían calificarse como horas extraordinarias. Una última cuestión a tener en cuenta es la necesidad de diferenciar entre el tiempo de presencia y la prolongación de la jornada activa, especialmente en el ámbito de los cuidados. En estos casos, los servicios pueden consistir precisamente en tareas como la vigilancia, la custodia o la mera presencia, lo que en la práctica puede

[22] La STSJ Castilla y León/Valladolid de 27 de enero de 2016 (rec. 2320/2015) define el tiempo de presencia como el que excede de las horas de trabajo efectivas, con respeto del descanso semanal de un día y medio.

[23] Llano Sánchez, M., "El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar", op.cit., pág. 11. De la misma opinión es Martín Rodríguez, O., "Tiempo de trabajo y ausencia de registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar", op.cit., pág. 161.

[24] De Sande Pérez-Bedmar, M., "La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social", op.cit., pág. 149.

[25] Desdentado Daroca, E., "Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España", op.cit., pág. 140. Rodríguez Cardo, I.A., "La relación laboral especial de los empleados de hogar", op.cit., pág. 67. Quesada Segura, R., "Aspectos laborales de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar", *Tribuna Social*, núm. 207, 2008, págs.. 44-45. Para Llano Sánchez, sin embargo, "Parece claro que la disponibilidad se pacta y se paga para que el trabajador acepte la posibilidad de tener que asumir ciertas tareas, que en caso de realizarse no se computarían como trabajo efectivo, aunque se paguen como tal (Llano Sánchez, M., "El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar", op.cit., pág. 11). De la misma opinión es Rodríguez Copé para quien el tiempo de presencia no debe considerarse tiempo de trabajo efectivo por lo que no computa a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria ni para el número máximo de horas extras (Rodríguez Copé, M.L."Empleo digno y de calidad: ¿utopía en el trabajo doméstico?", *Lex Social*, vol. 11, núm. 2, 2021, pág. 605. https://doi.org/10.46661/lexsocial.5977).

[26] *Vid*, Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE núm.109, de 24 de marzo de 2023) que recoge la jurisprudencia comunitaria sobre las guardias localizadas.

[27] La STSJ Madrid de 13 de noviembre de 2015 (rec. 441/2015) rechazó aplicar la jurisprudencia del TJUE sobre las guardias localizadas al ámbito de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Argumentó que esta relación laboral tiene características propias que justifican un tratamiento diferenciado respecto a la relación laboral común: "De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo". Por el contrario, las SSTSJ Castilla-La Mancha de 5 de febrero de 2019 (rec. 1820/2018), Castilla y León/Valladolid de 26 de abril de 2024 (rec. 2096/2023), Castilla y León /Valladolid de 1 de diciembre de 2023 (rec. 2845/2022) y Cataluña de 3 de febrero de 2021 (rec. 4501/2020) sí consideraron aplicable esa doctrina del TJUE, mostrando una interpretación más abierta a la equiparación con la normativa comunitaria en materia de tiempos de disponibilidad.

dar lugar a que las horas de trabajo efectivo queden encubiertas como simples tiempos de presencia, ocultando así la realización de horas extraordinarias[28].

El apartado 2 del artículo 9 del RDSHF regula el tiempo de presencia, sin distinguir entre empleadas internas o externas, aunque en la práctica esta figura se da principalmente en el trabajo interno. En el caso de las empleadas internas, no puede presumirse la existencia de tiempo de presencia por el mero hecho de que permanezcan en el domicilio una vez finalizada su jornada[29]. Insistimos en que dicho tiempo debe estipularse de forma clara, detallando tanto su duración como su distribución[30].

Para evitar posibles abusos derivados de una normativa demasiado flexible en cuanto a la jornada laboral, el reglamento establece ciertos límites a la autonomía individual. En primer lugar, se dispone que el tiempo de presencia tendrá la duración acordada entre las partes, respetando siempre la jornada máxima de trabajo y los períodos mínimos de descanso. El tiempo de presencia será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes [es decir, 80 horas mensuales] y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las

[28] Sanz Sáez, C.: *La protección social de las empleadas de hogar: la desaparición definitiva del Régimen Especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen General como Sistema Especial: análisis actual y futuro*, Albacete, Bomarzo, 2017, págs. 76-77.

[29] SSTSJ Cataluña de 18 de junio de 2020 (rec. 526/2020) -reclamación de horas extras por realizar pernocta- y de 31 de mayo de 2023 (rec. 7104/2022). En esta última, sin embargo, la empleada consiguió demostrar a través de las comunicaciones del WhatsApp que había realizado 77 horas de trabajo a la semana. No se aplica la presunción del artículo 8.2 del ET para concluir que se ha trabajado a tiempo completo, tal como alegaba la empleada en la STSJ Madrid de 27 de marzo de 2017 (rec. 99/2017). En la STSJ Galicia de 29 de octubre de 2024 (rec. 3977/2024) quedó acreditado que mientras la empleadora dormía podía ver la televisión, o salir a la calle, ir a comer, e incluso hablaba con la testigo, por lo que con la prueba practicada no quedó debidamente acreditado que la actora estuviera trabajando las 48 horas semanales. Indica la STSJ Madrid de 27 de marzo de 2017 (rec. 99/2017) que lo que se pacta es un "tiempo a disposición del empleador; esto es, tiempo durante el cual el trabajador está obligado a permanecer en el ámbito del hogar familiar para realizar las tareas que pudieran surgir eventualmente a lo largo del mismo, no la mera estancia en dicho ámbito por la simple circunstancias de tener el trabajador su residencia en ese hogar familiar".

[30] En el caso examinado por la STSJ de Madrid de 23 de julio de 2024 (rec. 171/2024), se había pactado en un contrato a tiempo parcial una jornada comprendida entre las 7:30 y las 10:30 horas, y entre las 11:30 y las 14:30 horas, de lunes a viernes. Sin embargo, no se incluyó en el contrato mención alguna al tiempo de presencia. A pesar de ello, la trabajadora solicitaba que la hora intermedia de descanso fuera retribuida como tiempo de presencia. La sentencia concluye que no se trataba de tiempo de presencia. Cuestión distinta es que se tratase de un horario poco favorable para la actora, ya que, al interrumpirse únicamente durante una hora, no tenía tiempo para desplazarse a su domicilio y prefería permanecer en el de la parte recurrente. Sin embargo, en ningún caso se exigía su permanencia en la vivienda en la que prestaba servicios.

horas ordinarias[31]. Es decir, que el límite de horas se aplica sólo cuando son retribuidas[32], aplicándose aquí una lógica similar a la que rige las horas extraordinarias en el artículo 35.1 del ET[33]. Respecto de las horas compensadas con descanso, no se indica en qué plazo se deben compensar. Al respecto se ha apuntado la solución de acudir al plazo de cuatro meses previsto para las horas extraordinarias en el art. 35.1 del ET[34], plazo que coincide con el previsto para compensar el descanso interjornadas de las empleadas internas cuando disfrutan sólo de diez horas. Para Martín Rodríguez, sin embargo, el reglamento no impone ningún período dentro del cual deba realizarse la compensación "lo que permite o posibilita la realización de jornadas irregulares"[35].

La normativa no contempla expresamente la posibilidad de que las personas trabajadoras a tiempo parcial realicen tiempos de presencia. No obstante, resulta razonable admitir dicha posibilidad, siempre que se respeten criterios de proporcionalidad en relación con la jornada pactada, del mismo modo que se aplica en el caso de las horas extraordinarias. (art. 35.2 del ET[36]). En este caso, cabrían dos pactos que tendrían naturaleza distinta: el de horas complementarias y el de horas de presencia.

Las horas que superen la jornada ordinaria tendrán el carácter de extraordinarias, cuyo régimen, como se indica en el apartado 3, será el establecido en el artículo 35 del ET. Si se hubiera pactado tiempo de presencia, serán horas extraordinarias las que superen la jornada máxima ordinaria y los períodos de presencia[37], salvo que durante estos se hubiera exigido trabajo efectivo. Como el tiempo de presencia debe pactarse de forma expresa, en el caso de que en el contrato se pacte una jornada superior a 40 horas, el exceso de jornada debería tener la consideración de horas extraordinarias, no de horas de presencia[38].

[31] En Francia, el art. 137 del Convenio Colectivo para la rama del sector de los empleadores particulares y del empleo doméstico (actualizado el 22 de abril de 2023) hace referencia a esta situación en el caso de trabajadores responsables de niños, personas ancianas, o personas con discapacidad. Descrito como presence responsable se diferencia entre el tiempo de presencia diurno y nocturno. El primero hace referencia a aquellas horas durante las cuales el empleado puede disponer libremente de su tiempo permaneciendo alerta para intervenir si es necesario. Una hora de presencia responsable diurna equivale a 2/3 de una hora de trabajo efectivo. Para el cálculo de la jornada laboral semanal efectiva se tendrán en cuenta las horas de presencia responsable diurna después de su conversión en horas de trabajo efectivas. Las horas de presencia responsable diurna se reclasificarán y remunerarán como horas de trabajo efectivo, en caso de que el empleado se vea obligado a intervenir de forma recurrente. La presencia nocturna significa la obligación del empleado de dormir en el lugar, en condiciones dignas en una habitación separada, sin el trabajo efectivo habitual, exigiéndosele que intervenga si es necesario. La asistencia nocturna se remunerará mediante una compensación a tanto alzado, cuyo monto no podrá ser inferior a 1/4 del salario contractual pagado por un tiempo de trabajo efectivo equivalente. La presencia nocturna no se tendrá en cuenta para determinar el tiempo de trabajo efectivo, con excepción del caso en que todas las noches el empleado se vea obligado a intervenir al menos cuatro veces. Concepto distinto del tiempo de presencia nocturno es el de "supervisión nocturna" de las personas contratadas para cuidar a un enfermo, debiendo permanecer cerca del paciente y sin disponer de habitación separada. Son horas de trabajo efectivo y se remunerarán sobre la base del salario bruto por hora que se establece en el contrato de trabajo. Disponible en https://www.fepem.fr/wp-content/uploads/2023/10/FR-ES-Convention-Collective.pdf.

[32] Rodríguez Cardo, I.A., "La relación laboral especial de los empleados de hogar", op.cit., pp. 67.

[33] La regulación es idéntica a la prevista para el trabajo en transporte y del mar, aunque en esta última regulación parece que el límite de las 20 horas semanales en promedio mensual se aplica tanto a las horas compensadas con descanso como a las retribuidas (art. 8 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo).

[34] Rodríguez Cardo, I.A., "La relación laboral especial de los empleados de hogar", op.cit., pp. 67.

[35] Martín Rodríguez, O., "Tiempo de trabajo y ausencia de registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar", op.cit., pág. 164.

[36] De la misma opinión es Rodríguez Cardo, I.A., "La relación laboral especial de los empleados de hogar", op.cit., pág. 67.

[37] Martín Rodríguez, O., "Tiempo de trabajo y ausencia de registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar", op.cit., pág. 165.

[38] STSJ Asturias de 18 de abril de 2023 (rec. 312/2023) donde se pactó una jornada semanal de 50 horas.

2.2.3. Tercer bloque de medidas: trabajo nocturno y las controvertidas horas de pernocta

En caso de que la empleada de hogar sea contratada para prestar servicios en horario nocturno, normalmente para atender a personas dependientes, ante el silencio del artículo 9 del RDSHF será plenamente aplicable el artículo 36 del ET[39]. Pero, el principal problema que se plantea con el horario nocturno es la naturaleza jurídica del régimen de pernocta que puede pactarse en el contrato, tal como establece el artículo 5.4 del RDSHF. La pernocta, en sentido estricto, no debe confundirse con el hecho de que la empleada de hogar resida en el domicilio familiar, ya que el alojamiento en este caso forma parte del salario en especie[40]. Nos referimos, más concretamente, a aquellas horas en las que la trabajadora asume contractualmente la obligación de pernoctar en el domicilio familiar, una circunstancia que requiere un análisis particular cuando dicha obligación responde al interés del empleador y no al de la propia trabajadora. En este último caso, cuando la pernocta responde a la conveniencia de la empleada, su calificación como salario en especie no plantea dudas. Sin embargo, cuando se impone como una obligación vinculada a las necesidades del empleador, su naturaleza jurídica resulta más controvertida y exige una valoración distinta. A este respecto, la doctrina judicial mayoritaria no califica el tiempo de pernocta, por sí solo, ni siquiera como tiempo de presencia, salvo que exista un pacto expreso de disponibilidad para atender eventuales necesidades de asistencia, cuidado o ayuda por parte del empleador durante dicho período[41]. Esta distinción resulta lógica, ya que cuando existe dicha disponibilidad, el trabajador asume una obligación constante de responder de forma inmediata a cualquier requerimiento, lo que impide una desconexión real de su actividad profesional, y hace perder al descanso su carácter de "adecuado", al no permitir una recuperación efectiva[42]. Si no se pacta la disponibilidad, se ha considerado que el hecho de dormir en el domicilio

[39] Rodríguez Cardo, I.A., "La relación laboral especial de los empleados de hogar", op.cit. pág. 87. En contra de su aplicación, sin embargo, Sanz Sáez, C., *La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición definitiva del Régimen especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen general como Sistema especial: análisis actual y de futuro*, op.cit., pág. 82.

[40] De hecho, en aquel precepto se diferencia entre la exigencia de indicar en el contrato las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia (letra a) -lo que incluye según el art. 8.2, alojamiento y la manutención-, y por otro lado, el régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar (letra c). En la misma línea, en el artículo 43 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, se exige que en las solicitudes de alta en este sistema especial se indicarán los datos referentes al contenido mínimo del contrato consistente en "el número de horas de trabajo mensuales y semanales, en el importe del salario pactado, tanto por hora realizada como mensual, incluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, así como, en su caso, en el importe del salario mensual acordado en especie y en la existencia o no de pacto de horas de presencia y/o de horas de pernocta, junto con la retribución por hora pactada". Obsérvese que, entre los elementos necesarios para calcular la cotización, se incluyen las horas de pernocta, las cuales se diferencian del salario en especie.

[41] La STSJ Castilla y León/Valladolid de 16 de enero de 2023 (rec. 749/2022) califica las 8 horas diarias de pernocta con disponibilidad como tiempo de presencia, aplicando la jurisprudencia comunitaria sobre guardias presenciales. En el mismo sentido, exigiendo disponibilidad, vid, SSTSJ País Vasco 26 de marzo de 2019 (rec. 421/2019), Castilla y León/Valladolid de 26 de abril de 2024 (rec. 2096/2023), Asturias de 22 de octubre de 2024 (rec. 1472/2024), Galicia de 29 de octubre de 2024 (rec. 3977/2024), Castilla-La Mancha de 5 de febrero de 2019 (rec. 1820/2018) y Castilla y León/Valladolid de 27 de enero de 2016 (rec. 2320/2015). En esta última se explica que entender lo contrario implicaría considerar que todas las horas que los empleados de hogar internos permanecen en el domicilio familiar -incluidas las dedicadas a dormir, asearse, arreglarse, leer o ver la televisión- deberían computarse como horas de presencia, lo que podría llevar a contabilizar hasta 24 horas diarias. Esta interpretación no sería razonable, ya que no puede considerarse tiempo de trabajo efectivo ni tiempo de presencia aquel que la trabajadora dedica, por dormir en el domicilio, a su descanso y aseo, siendo razonable estimar al menos ocho horas diarias destinadas a estas actividades. Además, el hecho de que, en algún caso, acompañara a la empleadora durante la noche no permite concluir, salvo en situaciones excepcionales, que la trabajadora tuviera la obligación de velar por su estado o por su sueño. En ningún momento fue contratada específicamente para ese tipo de asistencia, ni consta en la sentencia que la empleadora fuera una persona enferma o impedida. Por tanto, difícilmente puede aceptarse como ciertas las horas de presencia alegadas en la demanda -diez horas diarias, con un total de 1.940 horas durante todo el periodo-.

[42] En la Recomendación 101 de la OIT se prevé que el tiempo de descanso pueda ser interrumpido por un período de disponibilidad inmediata: "9.1) Con respecto a los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a posibles

del empleador podría considerarse una forma de retribución en especie[43]. Insistimos, sin embargo, en que esta calificación resulta difícilmente compatible con el hecho de que la pernocta se establezca como una obligación contractual impuesta a la trabajadora[44]. A falta de pacto expreso sobre la disponibilidad, será necesario atender a las circunstancias del caso y, en concreto, a las necesidades que por razón de edad o salud requieran los empleadores. En este sentido, no es lo mismo la pernocta en un domicilio donde la empleadora, a pesar de su edad, mantiene su autonomía[45], que pernoctar en un domicilio donde el empleador es una persona con Alzheimer. En este caso, la empleada podría probar que tiene que interrumpir su descanso para atender a la persona durante un tiempo, cambiando un pañal, acompañando al baño, tranquilizándola[46], pero en todo caso, recae sobre ella la carga de la prueba[47].

Este constituye, sin duda, uno de los problemas jurídicos más graves que actualmente plantea la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. La insuficiencia del sistema público de atención a la dependencia está dando lugar a situaciones en las que personas mayores con economías muy limitadas contratan a empleadas internas -con frecuencia mujeres extranjeras en situación administrativa irregular- para llevar a cabo tareas que, en condiciones laborales adecuadas y legalmente exigibles, requerirían al menos la intervención de tres personas trabajando por turnos, incluyendo festivos y fines de semana. Las estadísticas de la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia (ATH-ELE) de 2023 resultan muy ilustrativas, ya que revelan que "casi el 70% de las internas trabajan más de 60 horas semanales. La pernocta se interrumpe en el 45% de los casos dos o más veces cada noche, cinco o más noches a la semana. Son trabajadoras que atienden día y noche a personas en situación de dependencia, normalmente ancianas, que en un 86% viven solas. Pero cuando en un juicio se reclama el pago de horas de presencia y extraordinarias, a falta de pruebas, hay jueces que dan por bueno que una persona con Alzheimer avanzado puede ser atendida en una jornada de 40 horas semanales"[48] .

3. VALORACIÓN DE LAS SENTENCIAS DEL TSJ DEL PAÍS VASCO Y REFLEXIONES EN TORNO A LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 9 DEL RD 1620/2011

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha afirmado de forma contundente que el artículo 34.9 del ET resulta aplicable a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

requerimientos de sus servicios (períodos de disponibilidad laboral inmediata), los Miembros, en la medida que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos, deberían reglamentar: (…) b) el período de descanso compensatorio a que tiene derecho el trabajador doméstico si el período normal de descanso es interrumpido por un período de disponibilidad laboral inmediata".

[43] Para la STSJ Comunidad Valenciana de 14 de mayo de 2024 (rec. 875/2023) la pernocta debía considerarse salario en especie, por lo tanto, no debía retribuirse como hora extraordinaria.

[44] En el artículo 9 del Convenio OIT 189 se indica que "todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos: a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan; b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales". Es decir, durante la pernocta no están obligados a acompañar al empleador durante los descansos, pero sensu contrario sí podría pactarse.

[45] Es el caso de la STSJ Asturias de 22 de octubre de 2024 (rec. 1472/2024).

[46] En la STSJ Cataluña de 18 de marzo de 2016 (rec. 6669/2015) la trabajadora reclamaba horas extras al incluir el tiempo de descanso nocturno (se había pactado pernocta). La Sala lo rechaza porque la trabajadora no prueba que prestara trabajo efectivo, ni siquiera que tuviera que estar en disposición de atender los requerimientos del empleador, un señor mayor al que cuidaba. Consta que no se la necesitaba durante la noche y podía dormir sin interrupciones causadas por el demandado, quien se valía por sí solo para sus necesidades básicas (asearse, vestirse, comer...).

[47] STSJ Castilla y León/Valladolid de 26 de abril de 2024 (rec. 2096/2023).

[48] Otxoa Crespo, I., "Registrar la jornada laboral en el empleo del hogar", *Mientras tanto*, núm. 241, 2015. Otxoa Crespo, I., "Registrar la jornada laboral en el empleo del hogar", op.cit.

No obstante, también reconoce la validez de las excepciones previstas en los artículos 9.3 y 9.3 bis del RDSHF, lo que únicamente puede interpretarse en el sentido de que dichas excepciones no desvirtúan el contenido esencial ni contravienen el objetivo protector de la Directiva 2003/88/CE. En consecuencia, el tribunal entiende que estas salvedades son compatibles con el Derecho de la Unión Europea A nuestro juicio, sin embargo, la argumentación en ambas sentencias resulta débil. Aunque la Directiva europea permite excepciones, estas deben ser interpretadas de forma estricta. Se echa en falta un análisis claro de por qué la no llevanza de un registro no afecta al derecho a la limitación del tiempo de trabajo ni al derecho a la salud de las empleadas. Centrándonos en los contratos a tiempo parcial, basar la exclusión de la obligación de registro en la existencia de contratos inferiores a 60 horas mensuales resulta confuso, excesivo e insuficientemente motivado. El artículo 43 del Real Decreto 84/1996 fue derogado por el Real Decreto-ley 16/2022, por lo que carece de valor normativo actual. Además, dicho precepto se refería a la gestión de altas y bajas en la Seguridad Social, no al registro de jornada. Su conexión con la obligación de registrar la jornada es, como mínimo, tangencial y mal fundamentada.

En lo relativo a la carga de la prueba sobre la jornada efectivamente realizada, el tribunal reitera su consolidada doctrina, conforme a la cual dicha carga recae sobre la parte empleadora. En el ámbito del servicio del hogar familiar, ello implica que, al estar los empleadores obligados a llevar un registro horario conforme al artículo 34.9 del ET, son ellos quienes deben acreditar las horas realmente trabajadas. En caso de incumplimiento de dicha obligación, el tribunal sostiene que debe tenerse por probada la jornada alegada por la trabajadora, sin exigir a ésta aportar indicios adicionales[49]. Conviene destacar que, dado que la obligación de registrar la jornada estaría vigente desde el 12 de mayo de 2019, las consecuencias de su incumplimiento se extienden también a aquellos empleadores que, actuando de buena fe, no llevaron a cabo dicho registro. En muchos casos, ello se debió al desconocimiento de la norma o a la confianza en los criterios recogidos en la guía interpretativa del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, así como en resoluciones judiciales anteriores que no exigían expresamente esta obligación. En este sentido, afirmar que los empleadores contaban con una posición de mayor facilidad probatoria puede resultar discutible. En esta relación laboral especial, los empleadores son personas particulares, en muchos casos de edad avanzada o con problemas graves de salud, que carecen de los conocimientos necesarios para cuestionar la validez de normas aplicables o las interpretaciones oficiales[50]. Por tanto, es comprensible que no dispusieran de registros de jornada al considerar, legítimamente, que no estaban obligados a ello. Además, en un entorno como el del hogar familiar, donde la relación laboral se desarrolla en un ámbito privado, la carga probatoria era, en la práctica, difícil para ambas partes. En la mayoría de los casos, las pruebas sobre la jornada efectiva consistían en comunicaciones informales, como mensajes de WhatsApp, o en declaraciones testificales. Sin embargo, estas últimas suelen ser rechazadas cuando proceden del entorno familiar del empleador, especialmente si son favorables a su versión.

Es urgente acometer una reforma legal que ofrezca claridad y seguridad jurídica respecto de esta cuestión, pero vincular la modificación del artículo 34.9 del ET a la reforma del límite máximo de

[49] El Proyecto de Ley sobre la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión (BO de las Cortes Generales de 16 de mayo de 2025) prevé, en el futuro artículo 34.bis.3 del ET, una serie de presunciones *iuris tantum* relativas a la jornada realizada, que favorecen a las personas trabajadoras en línea con la doctrina del TSJ del País Vasco.

[50] Por ejemplo, en relación con el requisito de audiencia previa en caso de despido disciplinario, la STSJ Baleares de 21 de febrero de 2025 (rec. 534/2024), en aras a la seguridad jurídica, ha considerado procedente el despido, argumentando que, dado que era una pequeña empresa, no se podía inferir que, en la fecha del despido, 29 de febrero de 2023, necesariamente conociera el criterio establecido en la sentencia del mismo tribunal del 13 de febrero de 2023 sobre la aplicación directa del art. 7 del Convenio 158 OIT. En este caso en concreto, en el propio artículo 7 del Convenio el requisito de audiencia va acompañado de una excepción ("a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad").

jornada -como se está haciendo en el actual Proyecto de Ley sobre la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión (en adelante, PLRDJ)[51]- no parece ser el cauce más adecuado. La aprobación de la reducción de la jornada enfrenta importantes resistencias, lo que está dilatando la tramitación parlamentaria y, con ello, retrasando también una reforma del régimen de registro horario de las empleadas del hogar, cuya necesidad se ha visto acentuada tras la STJUE de 19 de diciembre de 2024. Ahora bien, hasta que dicha reforma entre en vigor, y conforme a la interpretación del TSJ del País Vasco, sigue siendo exigible la obligación de llevar un registro diario de jornada y, ante su ausencia, la carga de la prueba recaerá sobre el empleador. Esto significa que los empleadores del hogar no pueden esperar a que se apruebe la norma definitiva para comenzar a registrar la jornada laboral: deben hacerlo de inmediato, asegurándose de que el sistema utilizado sea fiable, objetivo y accesible. Para ello, pueden recurrir tanto a plataformas digitales disponibles en el mercado como, si resulta más adecuado, al tradicional formato en papel[52].

Compartimos el criterio sostenido por la doctrina mayoritaria en cuanto a que la STJUE de 19 de diciembre de 2024 - a la que, a nuestro juicio, debe unirse la posterior STSJ País Vasco de 6 de marzo de 2025- representa un avance significativo en la garantía de los derechos laborales y contribuye a restablecer cierto equilibrio probatorio en el marco de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar[53]. Hay que recordar, además, que la inexistencia de un deber de registro de jornada es claramente contraria al Convenio OIT 189. En este sentido, la Recomendación 201 establece que: "1) Se deberían registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información (recomendación 8)".

---

[51] Publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales del 16 de mayo de 2025.

[52] Señala Martínez Barroso, en relación con el actual artículo 34.9 del ET, que la regulación del registro de jornada no establece una forma concreta de llevarlo a cabo, de modo que prima en esta materia la libertad de forma, siempre que el sistema utilizado cumpla con los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad necesarios para computar la jornada realizada por cada persona trabajadora, conforme a las exigencias de la jurisprudencia comunitaria. Por esta razón, no parece suficientemente garantista que la empresa utilice una hoja de papel en la que las personas trabajadoras se limiten a firmar al inicio del servicio, sin que exista constancia de la conservación de los datos registrados. En cambio, no se plantea objeción alguna a que la persona trabajadora colabore voluntariamente introduciendo su contraseña, o a que se utilicen sistemas en los que ella misma declare diariamente -a través de una aplicación informática y, de forma excepcional, mediante hojas escritas- el tiempo efectivamente trabajado cada día. *Vid*, Martínez Barroso, Mª.R.. "Pautas convencionales sobre la organización del registro de jornada en actividades digitalizadas y en el trabajo a distancia", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 283, 2025, pág.9.

[53] 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, núm. 1, 2025, pág. 9. Beltrán de Heredia, I., "El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24)", Blog Una mirada crítica a las relaciones laborales, entrada del 20 de diciembre de 2024. 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", en Blog: *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, entrada del 20 de diciembre de 2024. 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)", op.cit., págs. 216-217. Martín Rodríguez, O., "Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 485, 2025, págs. 118-120. Sin embargo, Salido Banús partiendo de que "la fórmula utilizada en el fallo es genérica", está convencido de que no es necesario efectuar cambios en el RDSHF.. Dicha regulación, a su entender "entra de lleno en el terreno de las excepciones, tanto por el tipo de trabajo, como por el número de personas que trabajan para el mismo empleador (normalmente una) o por el tipo de empleador que las contrata (persona mayor necesitada de apoyo para su movilidad o para determinados actos de la vida diaria). Esta opinión puede inscribirse en el ámbito de los apartados 49 y 50 de la propia sentencia". Salido Banús, J.L., "El registro de la jornada de los empleados del hogar. Comentario de la sentencia del Tribunal de Justicia europeo (TJUE) de 19 de diciembre de 2024 (sala séptima). asunto c-531/23", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 70, 2025, pág. 455.

Es también fundamental adaptar el sistema de registro de jornada a las particularidades de la relación laboral especial, tal como se ha realizado en relación con la obligación de prevención de riesgos laborales[54]. Como explica Cavas Martínez[55], "el TJUE no descarta que los ordenamientos nacionales introduzcan criterios específicos para la aplicación del sistema general de registro de jornada, especialmente en cuanto a su forma, teniendo en cuenta las particularidades de cada actividad y, en su caso, el tamaño de la empresa. Incluso podría contemplarse la posibilidad de excepciones a lo dispuesto en los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva en circunstancias justificadas, lo que se ajusta a lo previsto en el artículo 34.7 del ET". El problema radica en cómo implementar el registro sin caer en un rigor excesivo que podría afectar negativamente a ciertos colectivos que también requieren protección, como pensionistas o personas en situación de dependencia, que podrían emplear a trabajadores doméstico. En este sentido, es crucial que se ofrezcan soluciones accesibles y fáciles de usar adaptadas a las distintas realidades. De lo contrario, podrían surgir numerosas dificultades para que el registro sea efectivo y viable[56]. Como hemos indicado anteriormente, los medios digitales, única forma admitida en el artículo 34.bis.1 del ET en la versión del PLRDJ[57], no siempre serán la opción más adecuada. En esta línea, se ha propuesto la adopción de herramientas prácticas que no se limiten exclusivamente a aplicaciones tecnológicas, sino que incluyan también modelos estandarizados en formato papel para registrar la jornada laboral. Este enfoque permitiría cumplir con la normativa sin generar cargas administrativas excesivas para los empleadores particulares[58]. Especialmente relevante es la propuesta de implementar medidas de apoyo técnico, formativo y financiero para ayudar a los empleadores domésticos a cumplir con sus obligaciones en esta área[59]. Además, será imprescindible que las Administraciones públicas, junto con los agentes sociales, lleven a cabo campañas informativas y de sensibilización para dar a conocer esta nueva obligación y facilitar su implementación[60]. Por último, en coherencia con la Recomendación 201 de la OIT, el Gobierno debería elaborar orientaciones prácticas y claras, contando para ello con la consulta y participación de las organizaciones representativas de trabajadoras del hogar (recomendación 8).

En cuanto a las excepciones relacionadas con las horas extraordinarias y el trabajo a tiempo parcial en el ámbito del empleo doméstico, previstas en los artículos 9.3 y 9.3.bis del RDSHF, un sector mayoritario de la doctrina considera que también deberían ser revisadas, ya que .podrían terminar vaciando de contenido la normativa sobre la ordenación del tiempo de trabajo[61]. En este contexto, es relevante recordar que, en sus observaciones ante el TJUE, el Gobierno español mantuvo

[54] DA 1ª del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. La "Herramienta de Prevención para el Empleo del Hogar" ya está disponible a través del portal Prevencion10.es.

[55] Cavas Martínez, F., "La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar", op.cit., pág. 8.

[56] Beltrán de Heredia, I., "El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24)", op.cit.

[57] Artículo 34.bis.1 del PLRDJ: "La empresa mantendrá un registro diario de jornada, realizado por medios digitales, que garantice el cumplimiento efectivo de los requisitos previstos en este artículo".

[58] 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)", op.cit., pág. 216.

[59] Cavas Martínez, F., " La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar", op.cit., pág. 9.

[60] Martín Rodríguez, O., "Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar", op.cit., pág. 119.

[61] Monereo Pérez, J.L., y Muros Polo, A., "El registro de jornada ante el Tribunal de Luxemburgo, esta vez para las empleadas de hogar en el asunto 'Loredas' Sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de diciembre de 2024, C-531/23", La Ley Unión Europea, núm. 134, 2025. Beltrán de Heredia, I., "El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24)", op.cit. 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",op.cit. Amaadachou Kaddur, F., " El impacto de la Sentencia Loredas

la especialidad de ambas exclusiones, aunque no aportó ninguna justificación. En sentido contrario, el Dictamen del Consejo Económico y Social (CES) sobre el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión, abogó por la inclusión de una disposición derogatoria explícita del artículo 9.3.bis del RDSHF con el fin de evitar cualquier contradicción normativa y reforzar la seguridad jurídica en este ámbito[62].

Respecto del contenido del registro, sería necesario registrar la hora de inicio y la hora del fin de la jornada, pero, en línea con lo previsto en el nuevo artículo 34 bis del ET introducido por el artículo cinco del PLRDJ, también las interrupciones y pausas que afecten al cómputo de la jornada, sin que, en el caso de las empleadas de hogar, tengan la consideración de "interrupciones" los tiempos de presencia. Recordemos que, además de la pausa para el bocadillo, las empleadas internas tienen derecho a una interrupción específica de dos horas para las comidas principales. Es necesario garantizar que dichos tiempos se respeten. También sería necesario indicar si las horas que exceden a las ordinarias han sido retribuidas económicamente o a compensar o si ya han sido compensadas por descansos[63]. De igual modo, debería identificarse de manera desagregada si las horas realizadas son ordinarias, extraordinarias, complementarias, tiempos de presencia u horas de pernocta con disponibilidad. Recordemos que conforme a la Recomendación 201 de la OIT se deberían registrar con exactitud: "los períodos de disponibilidad laboral inmediata". En los casos en los que no se haya acordado expresamente el trabajo de horas de presencia y se registre un exceso de jornada, debería presumirse que dicho exceso corresponde a horas extraordinarias.

Desde una perspectiva normativa, lo más adecuado sería incorporar una regulación específica sobre el registro de jornada en el artículo 9 del RDSHF. Ello permitiría ajustar el sistema a las condiciones reales de esta prestación de servicios sin perder coherencia con el marco general del futuro artículo 34 bis del ET[64] No obstante, la reforma podría ser una oportunidad para aclarar los criterios que permiten delimitar la duración de la jornada ordinaria de trabajo y establecer con mayor precisión cuándo se ha superado ese límite. Es crucial resolver las divergencias interpretativas que existen en relación con el límite de la jornada diaria, el cómputo anual o semanal de la jornada ordinaria, la posibilidad de distribución irregular de la jornada, así como la consideración de los tiempos de presencia y las horas de pernocta con disponibilidad como tiempo de trabajo efectivo, ya

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)", op.cit., pág. 216.

[62] El CES explica que "se trata de asegurar con ello el cumplimiento de la doctrina del TJUE (STJUE de 19 de diciembre de 2024, Loredas, C-531/23), que establece que la exclusión de la obligación de registro horario que viene aplicándose en España a las personas trabajadoras a tiempo parcial del servicio doméstico, siguiendo la interpretación jurisprudencial del artículo 9.3 bis del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, es contraria a 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 tenor de estos antecedentes, el CES considera necesario que el Anteproyecto introduzca una disposición que derogue expresamente el artículo 9.3 bis del mencionado Real Decreto". Lo cierto es que el TJUE no se ha pronunciado directamente sobre el artículo 9.3.bis del RDSHF, sino sobre el 34.9 del ET. Podría ser que el CES se estuviera refiriendo simplemente al artículo 9 en general.

[63] De la misma forma que propone García Ninet en relación con el registro de las horas extraordinarias: "En el resumen deberán figurar las horas extraordinarias efectivamente realizadas, pudiendo precisar si se trata de horas extraordinarias retribuidas económicamente o a compensar o ya compensadas por descansos, pues en última instancia se tratará de controlar el cumplimiento o no de las ochenta horas anuales que, como máximo, se permiten al año (o las que corresponda en virtud de la proporcionalidad de la jornada antes vista)". *Vid.*, García Ninet, J.I., "El registro de las jornadas y de las horas extraordinarias. El contratante débil y el miedo a declarar y a testificar. Comentario a la Sentencia del Pleno del TS(Social) 85/2023, de 18 de enero", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*, núm. 7, (2º Trimestre 2023), pág. 157.

[64] El nuevo artículo 34 bis ET centralizaría la regulación del registro de jornada, desapareciendo en los artículos 12.4.c) y 35.5 del ET la referencia a la obligación de llevar a cabo registros específicos.

que deberían incluirse dentro del límite máximo de la jornada ordinaria, siendo esta interpretación más compatible con el Derecho comunitario.

El PLRDJ contiene previsiones específicas sobre la relación especial de servicio del hogar familiar. En primer lugar, se suprimirán las exclusiones del registro de jornada en los contratos a tiempo parcial y en relación con las horas extraordinarias. En segundo lugar, un nuevo apartado 3 bis del artículo 9[65] adaptará a la relación laboral especial la obligación de registro del nuevo artículo 34 bis ET, disponiendo que "podrá realizarse por cualquier medio físico o digital que sea proporcionado a las capacidades y recursos con los que cuenten la persona empleadora y la persona trabajadora, y que garantice el cumplimiento de dicha obligación de manera efectiva". La razón que se esgrime en la Exposición de Motivos es que la parte empleadora carece de la capacidad y los recursos propios de una empresa en sentido estricto. Por ello, debe contemplarse la oportuna especialidad a la hora de cumplir con la obligación de mantener dicho registro, de manera que se garantice la aplicación efectiva de este derecho. Para ello, el registro debe aplicarse conforme a las características particulares de las partes involucradas en este tipo de contrato. No se ha aprovechado la tramitación del proyecto de ley, sin embargo, para introducir en el régimen de jornada las reformas que se han apuntado anteriormente. Por este motivo, y porque consideramos que la adaptación del registro de jornada a la relación laboral especial no implica solo una mayor flexibilidad en cuanto a la forma, sino también un ajuste del contenido de lo que debe registrarse y del régimen de presunciones, creemos indispensable una mayor concreción en el reglamento. Lo ideal sería aprovechar la tramitación del PLRDJ para dar un mayor desarrollo al nuevo apartado 3 bis del artículo 9; pero, de no ser así, la vía técnica más adecuada sería el reglamento que se anuncia en el apartado 6 del artículo 34 bis[66]. De todas formas, está por ver el recorrido que finalmente tenga el Proyecto de Ley en su tramitación parlamentaria.

4. 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)", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo,* Laborum, núm. 14 (1er Trimestre 2025).

Beltrán de Heredia, I.: "El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24)", en Blog: *Una mirada crítica a las relaciones laborales,* entrada del 20 de diciembre de 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,* núm. 1, 2025.

De Sande Pérez-Bedmar, M.: "La relación laboral especial de los empleados de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social", *Revista jurídica de la Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 23, 2011. Recuperado a partir de https://revistas.uam.es/revistajuridica/article/view/5996

Desdentado Daroca, E.: "El proceso de dignificación del trabajo doméstico diez años después de sus comienzos. La ratificación del Convenio 189 OIT y la reforma introducida por el Real Decreto-ley 16/2022", *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 155, 2023.

Desdentado Daroca, E.: "Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España", *Investigaciones feministas,* vol.7, núm. 1, 2016.

[65] La DF 2ª del PLRDJ modifica el artículo 9 del RDSHF, introduciendo un nuevo apartado 3 bis.

[66] "Reglamentariamente se establecerán los demás requisitos y contenidos que debe garantizar el registro para cumplir su finalidad e incluirá, en todo caso, los modos de identificación de los tiempos de trabajo y su compensación en los supuestos en que se utilicen sistemas de distribución irregular de la jornada".

García Ninet, J.I.: "El registro de las jornadas y de las horas extraordinarias. El contratante débil y el miedo a declarar y a testificar. Comentario a la Sentencia del Pleno del TS(Social) 85/2023, de 18 de enero", *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo,* Laborum, núm. 7 (2º Trimestre 2023).

García Ninet, J.I.: *Propuestas para un cambio de régimen jurídico de los empleados de hogar,* Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.

Llano Sánchez, M.: "El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar", *Actualidad Laboral,* núm. 6, 2012.

Martín Rodríguez, O.: "Tiempo de trabajo y ausencia de registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar" en VV.AA: *Reflexiones sobre el empleo doméstico. De dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos,* Departamento de Trabajo y Justicia, Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco, 2020.

Martín Rodríguez, O.: "Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar", *Revista de Trabajo y Seguridad Social,* núm. 485, 2025.

Martínez Barroso, Mª. R.: "Pautas convencionales sobre la organización del registro de jornada en actividades digitalizadas y en el trabajo a distancia", *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 283, 2025.

Monereo Pérez, J.L., y Muros Polo, A.: "El registro de jornada ante el Tribunal de Luxemburgo, esta vez para las empleadas de hogar en el asunto 'Loredas' Sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de diciembre de 2024, C-531/23", *La Ley Unión Europea,* núm. 134, 2025.

Montoya Melgar, A.: *Derecho del Trabajo,* Tecnos, Madrid, 2023.

Otxoa Crespo, I.: "Registrar la jornada laboral en el empleo del hogar", *Mientras tanto,* núm. 241, 2015.

Quesada Segura, R.: "Aspectos laborales de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar", *Tribuna Social,* núm. 207, 2008.

Quintero Lima, Mª. G.: "¿Discriminatoria? Regulación de la relación laboral especial de trabajo doméstico", *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado,* núm. 5, 2022, https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.16

Rodríguez Cardo, I.A.: "La relación laboral especial de los empleados de hogar", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 118, 2015, https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.16

Rodríguez Copé, Mª. L.: "Empleo digno y de calidad: ¿utopía en el trabajo doméstico?", *Lex Social,* vol. 11, núm. 2, 2021, https://doi.org/10.46661/lexsocial.5977

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", en Blog: *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales,* entrada del 20 de diciembre de 2024. Disponible en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2024/12/mas-trabajo-para-el-mundo-laboralista.html

Romeral Hernández, J.: "El impacto del Convenio 189 de la OIT en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar", *Revista Doctrinal Aranzadi Social,* núm. 7, 2013..

Salido Banús, J.L.: "El registro de la jornada de los empleados del hogar. Comentario de la sentencia del Tribunal de Justicia europeo (TJUE) de 19 de diciembre de 2024 (sala séptima). asunto c-531/23", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* núm. 70, 2025.

Sanz Sáez, C.: *La protección social de las empleadas de hogar. La desaparición definitiva del Régimen especial de la Seguridad Social y su integración en el Régimen general como Sistema especial: análisis actual y de futuro,* Albacete, Bomarzo, 2017.