Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo
Laborum

Estudios de Doctrina Judicial
nº 16 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 143-165

La obligación del control horario en el trabajo doméstico

The obligation to control hours in domestic work

María Begoña García Gil *Profesora TU, Directora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad Rey Juan Carlos
https://orcid.org/0000-0003-1282-9687

Sumario

1. **Introducción**
   1.1. Punto de partida
   1.2. Contenido de la cuestión prejudicial
   1.2.1. Interpretación del derecho europeo
   1.2.2. Síntesis de la conclusión del TJUE
2. **Delimitación normativa**
   2.1. Derecho comunitario
   2.2. Derecho nacional
3. **Pronunciamiento del TJUE**
   3.1. Posición desequilibrada entre empresario y personas trabajadoras
   3.2. Determinación de la obligatoriedad del registro horario en el servicio del hogar familiar
   3.3. La utilidad del registro horario para la prueba en caso de conflicto
   3.4. La obligatoriedad del registro como garantía para el descanso de las personas trabajadoras
   3.5. Discriminación de género
   3.6. Reconocimiento de la posibilidad de establecer excepciones al registro horario en la normativa nacional
4. **Reflexiones sobre aspectos sustanciales del registro horario en el empleo doméstico y su impacto en las condiciones laborales**
   4.1. ¿Puede entenderse que el registro horario en el empleo doméstico está encuadrado normativamente en el ordenamiento laboral español?
   4.2. Problemas prácticos para la implantación del registro horario
   4.3. Relación entre el registro horario y el derecho a la salud de las personas trabajadoras del hogar
   4.4. El registro horario como herramienta para garantizar la conciliación
   4.5. El registro horario y el salario
5. **Conclusión**
6. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 2/5/2025
Fecha Revisión: 8/5/2025
Fecha Aceptación: 4/6/2025

Cita Sugerida: GARCÍA GIL, M.B.: «La obligación del control horario en el trabajo doméstico». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 16 (2025): 143-165.

Resumen

El presente estudio se ocupa de la exigencia del control horario en el ámbito del empleo doméstico, atendiendo especialmente al cambio de criterio operado tras la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23). Dicho pronunciamiento resuelve el debate acerca de si la obligación de llevar registro de jornada —impuesta con carácter general a las relaciones laborales por mandato legal, salvo las excepciones expresamente previstas. También se analiza la perspectiva garantizadora de este instrumento normativo a los efectos de los derechos de las personas empleadas.

Palabras clave

Empleo del hogar familiar: registro de jornada; tiempo de trabajo; derecho al descanso; discriminación indirecta.

Abstract

This study examines the requirement of time-keeping in the domestic employment sector, with particular emphasis on the shift in jurisprudential approach following the Court of Justice of the European Union's judgment of 19 December 2024 (Case C-531/23). That ruling settles the debate as to whether the obligation to maintain a record of working time—imposed generally on employment relationships by statutory mandate, except where expressly exempted—also applies to the special regime governing household service under Spanish law. he analysis also examines the rights-protective dimension of this regulatory instrument insofar as it pertains to the entitlements of employees.

Keywords

Use of the family home: registration of working hours; working time; right to rest; indirect discrimination.

1. INTRODUCCIÓN

En el ordenamiento laboral español, en términos generales, desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2019 el 12 de mayo de 2019[1], todas las empresas están obligadas a llevar un registro diario de la jornada laboral de sus empleados. Esta medida nace con el objeto de garantizar[2] el cumplimiento de los horarios laborales y prevenir abusos relacionados con las horas extraordinarias, entre otras cuestiones en relación al tiempo de trabajo.

De forma resumida el registro diario debe recoger la hora exacta de inicio y finalización de la jornada de cada persona trabajadora[3], incluyendo las pausas o interrupciones. Junto con esta obligación, se entiende también la de la conservación por parte de las empresas de los registros durante un mínimo de cuatro años, poniéndolos a disposición de los empleados, sus representantes legales y la Inspección de Trabajo, cuando se requiera. Esta es una obligación de aplicación universal ya que se extiende a todas las personas trabajadoras, independientemente de su categoría profesional, sector de actividad o tamaño de la empresa.

La normativa no especifica un sistema único para el registro horario, permitiendo a las empresas elegir el método que mejor se adapte a sus necesidades, siempre que sea fiable e inalterable[4] de tal forma que garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos registrados[5].

El artículo 34.9 del ET no establece el soporte que debe emplearse para la llevanza del registro de jornadas, lo que sí establece tanto la STJUE de 14 de mayo de 2019 (C-55/18) como el Criterio Técnico 101/2019 de la Inspección de Trabajo es que el soporte empleado debe garantizar la fiabilidad. En este sentido, sirve entonces cualquier "medio físico o de cualquier otro tipo", sin que tampoco se haya impuesto un formato concreto en la regulación especial, a salvo de la previsión impuesta en el artículo 6.2 de la Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, en relación con la obligación empresarial de "tener disponibles, en el centro de trabajo o en formato digital para su consulta inmediata (….) los registros horarios (…)". Si bien parece lógico que para que esa fiabilidad sea cierta el formato electrónico ya que supone mayor garantía, aunque se trate de una materia que es objeto de determinación por convenio colectivo. Por supuesto, con la transparencia debida y el consentimiento de la persona trabajadora.

Hasta la Sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024 asunto C-531/23, sentencia a la que dedicamos esta reflexión, y desde la entrada en vigor del RD 8/2019 no se había planteado la duda sobre si, en el ámbito del empleo del hogar, era obligatorio efectuar el registro horario de las personas empleadas, aunque sí se producía debate entre la doctrina. Probablemente porque se entendía, en términos generales, que el hogar familiar quedaba exento de esta obligación conforme a las excepciones previstas en el RD 1620/2011 (arts. 9.3 y 3 bis RD 1620/2011) ya que exoneran del cumplimiento de lo previsto en el art. 35.5 ET y, en consecuencia, de las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el artículo 12.5.h ET.

---

[1] Rodríguez Martín Retortillo, R.: "El registro obligatorio de la jornada diaria de trabajo. Impacto, efectos y estado de la cuestión tras tres años de vigencia" en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 257/2022.

[2] Igartua Miró, M.T.: "La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019", *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 147, 2019, pp. 118 y ss.

[3] Rodríguez Pastor, G. y Alfonso Mellado, L.: *El registro de Jornada*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019, pág. 35.

[4] La STJUE 14 de mayo 2019 (C-55/18); "Los Estados miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador» Y corresponde a cada Estado definir "los criterios concretos de aplicación de tal sistema, especialmente la forma que este debe revestir".

[5] Almendros González, M.A.: "Registro de jornada y tiempo de trabajo efectivo" en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 231/2020, Aranzadi, 2020, pp.. 53 y ss.

La cuestión es que la obligación del registro horario en el hogar familiar en España es un tema que sigue generando dudas y matices jurídicos importantes que en algunos supuestos hacen necesario avivar el debate doctrinal. La falta de jurisprudencia consolidada y de criterios administrativos uniformes sobre la exigibilidad del registro horario a empleadores del hogar no termina de ayudar. Algunas inspecciones llevadas a cabo en el ámbito del servicio doméstico lo han solicitado en casos concretos de conflictos relacionados principalmente con el salario, pero no hay doctrina clara ni protocolo específico que ayude a la seguridad jurídica. Por supuesto, todo ello al margen del respeto absoluto a la STJUE que no deja lugar a dudas sobre la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar.

Conviene entonces adentrarse tanto en el histórico del desarrollo de esta sentencia como en la cuestión de fondo que, sin duda, permite establecer posiciones contrarias. Diversas cuestiones merecen ser objeto de un análisis detenido. En particular, resulta relevante examinar el encaje normativo de la obligación de registro horario en el empleo doméstico dentro del ordenamiento laboral español, así como las dificultades que plantea su aplicación en el contexto singular en el que se desarrolla esta relación laboral. Entre los elementos que demandan especial atención se encuentran la configuración jurídica del empleador, el marcado desequilibrio estructural entre las partes, la posible existencia de especialidades o exenciones normativas, el margen de actuación de los Estados miembros en esta materia y, especialmente, la trascendencia que adquieren los derechos de las personas trabajadoras empleadas en el hogar.

Por ello, además del análisis de la sentencia que centra este estudio, resulta razonable —como la propia resolución sugiere— ampliar el enfoque para explorar la conexión entre el registro de jornada y los derechos a la salud, a la conciliación y a la remuneración. Esta ampliación no se justifica porque estos sean los únicos derechos afectados, sino porque constituyen los principales focos de conflicto en el sector del empleo del hogar y que tienen relación con la obligación del registro horario.

El TJUE, en base al Derecho de la Unión, como marco jurídico hace referencia expresa a la Directiva 2006/54 que articula la igualdad en materia retributiva y a la Directiva 2003/88 que tiene por objeto establecer disposiciones mínimas destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores mediante una armonización de las normas nacionales en materia de ordenación del tiempo de trabajo para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores y las condiciones de vida.

Respecto del derecho a la salud la Directiva 2003/88/CE establece normas mínimas relativas a la organización del tiempo de trabajo, incluyendo límites en la duración máxima de la jornada laboral y requisitos de descanso. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en su artículo 31.2, reconoce el derecho de todo trabajador a una limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo y a períodos de descanso diario y semanal. La sentencia del TJUE destaca que la ausencia de un sistema de registro horario impide a los trabajadores del hogar verificar de manera objetiva y fiable el número de horas trabajadas y su distribución en el tiempo, lo que vulnera este derecho. El registro horario es un instrumento que facilita controlar la duración de la jornada laboral y asegurar que se respeten los períodos de descanso, lo cual es esencial para prevenir riesgos laborales y proteger la salud física y mental de los empleados del hogar, de tal forma que la falta de un sistema de registro puede conducir a jornadas excesivas y a la imposibilidad de demostrar condiciones laborales inadecuadas

En el mismo sentido, la mejora de las condiciones de vida viene necesariamente de la mano del derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar que exige una organización del tiempo de trabajo que asegura, junto con otras garantías, a las personas trabajadoras cumplir con sus responsabilidades personales y familiares. Un sistema de registro horario facilita la planificación y

el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Los empleados del hogar a menudo tienen horarios irregulares y extensos por lo que, el registro horario es crucial para garantizar que puedan ejercer su derecho a la conciliación.

Sin un sistema de registro horario, los empleados del hogar se pueden enfrentar a dificultades para demostrar las horas trabajadas y reclamar el pago correspondiente del salario, lo que puede llevar a situaciones de explotación laboral.

El propio legislador ha reconocido la conexión entre el registro horario y esta relación laboral tan singular. Recientemente, en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión[6], se subraya expresamente la importancia de evitar las consecuencias de jornadas prolongadas. Como indica la OIT, estas jornadas han provocado, a nivel mundial, 745.000 defunciones, lo que pone en evidencia la estrecha relación entre el tiempo de trabajo y la salud de las personas trabajadoras. La preocupación no se limita únicamente a la duración de la jornada, sino que alcanza a la estructura del resto de los usos del tiempo vital. Por ello, la salud, la conciliación y, en general, la dignidad de la persona y el libre desarrollo de la personalidad de las personas trabajadoras exigen una adecuada regulación de la limitación y organización del tiempo de trabajo. De hecho, el Proyecto de Ley, en su Disposición Final Segunda, introduce la obligación de implantar un sistema de registro horario en el ámbito del servicio del hogar familiar, mediante cualquier medio físico o digital.

1.1. Punto de partida

El detonante de esta cuestión tiene su origen en el ATSJ País Vasco 20 de junio 2023 (C-531/23), por el que se formula una cuestión prejudicial en la que debe decidirse si las personas empleadas en el hogar deben gozar o no del derecho al registro de su jornada, o lo que resulta lo mismo, si los empleadores están o no obligados a realizar el registro de la jornada y horario como sí es obligatorio para el resto de las actividades empresariales.

Si analizamos esta situación entendemos que el TJUE llega indirectamente a una conclusión en la materia ya que el origen no es el control horario sino el despido de una empleada de hogar sobre la que se debe determinar la remuneración de horas extras.

En otras palabras, la trabajadora impugnó su despido no pudiendo probar las horas que trabajaba a los efectos de su computo para el pago del salario. Los hechos son que la trabajadora había iniciado su contrato como empleada de hogar el 15 de septiembre de 2020 hasta que fue despedida el 17 de febrero de 2021, con un salario mensual bruto de 2363,04 €. El suplico de la demanda presentada por la interesada establecía la solicitud de la improcedencia del despido: "al pago de las horas extraordinarias de trabajo realizadas y de los días de vacaciones no disfrutados", teniendo en cuenta como dato fundamental que "hasta el 18 de octubre de 2020, trabajó cuarenta y seis horas semanales y, a partir del 19 de octubre de 2020, setenta y nueve horas semanales" superando por ello la jornada ordinaria de cuarenta horas semanales.

En instancia el Juez que conoció del asunto estableció para su pronunciamiento que la trabajadora no había probado las horas trabajadas ni el salario reclamado[7], téngase en cuenta que se produce una exención en la normativa española que liberaba a los hogares familiares de la obligación de registrar el tiempo de trabajo efectivo como ya hemos indicado.

[6] Boletín oficial de las Cortes Generales, Núm.58-1, 16 de mayo 2025.

[7] Salario mensual bruto de 2 363,04 € y que, hasta el 18 de octubre de 2020, trabajó cuarenta y seis horas semanales y, a partir del 19 de octubre de 2020, setenta y nueve horas semanales.

No obstante, conviene traer a colación que se produjo una estimación parcial por parte del Juzgado de lo Social núm.2 de Bilbao el 11 de enero de 2023, puesto que declaró la improcedencia del despido y el abono de las cantidades correspondientes por indemnización y por las vacaciones no disfrutadas y la parte proporcional no devengada de las pagas extras.

Ahora bien el Juzgado estableció que: "ni la realidad de las horas de trabajo realizadas ni el salario pretendido constaban probados por la demandante en el litigio principal, ya que sus pretensiones no pueden concluirse probadas por la sola falta de aportación por los demandados en el litigio principal de los registros horarios del tiempo de trabajo realizado por la trabajadora, dado que el Real Decreto 1620/2011 exime a determinados empleadores, entre los que se encuentran los hogares familiares, de la obligación de registrar el tiempo de trabajo efectivo realizado por sus empleados". Debe ponerse de relieve que fundamentación establecida en la sentencia es que la prueba presentada por la interesada no era suficiente para probar su pretensión ya que simplemente se aludía la falta de realización del registro horario. Es decir que la falta de registro no prueba el incumplimiento de la parte empleadora de la jornada de la trabajadora. Mas aun cuando el l RD Ley 8/2019 establece excepciones al fichaje al comienzo y al final de jornada en las relaciones laborales especiales, como es el caso de las personas empleadas en el hogar. Consecuentemente si no se han aportado los registros como prueba documental, puesto que no son obligatorios, no puede implicar tampoco que resulte probada la alegación de la demandante.

Recurrida la sentencia del juzgado de lo social, el recurso de suplicación la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco debía resolver sobre si la exención de la obligación de registrar la jornada laboral para los empleados de hogar es compatible o no lo es con 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 y si la situación de exención constituye o no una discriminación, en concreto, una discriminación indirecta por razón de sexo. Ante la duda de la posible incompatibilidad, la Sala toma la decisión de presentar una cuestión prejudicial, al amparo del art. 267 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), puesto que albergaba la duda sobre la compatibilidad o no compatibilidad de la normativa nacional relativa al régimen especial de los empleados de hogar con el Derecho de la Unión respecto de la obligación empresarial del registro horario en el ámbito del empleo doméstico.

Póngase de relieve que a los efectos de entender la posible colisión entre el derecho nacional y el derecho comunitario debemos tener en cuenta el artículo 34.9 del ET dedicado al registro de jornada, el artículo 9 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre, que regula el tiempo de trabajo del personal al servicio del hogar familiar. En concreto, en lo que se refiere a los apartados del artículo 9.3 y 3.bis que establecen que "El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 5.3 bis. Respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores"[8].

1.2. Contenido de la cuestión prejudicial

1.2.1. Interpretación del derecho europeo

La primera materia que se somete a la consideración del TJUE SJU es la relativa a la interpretación del Derecho de la Unión en relación con el supuesto. En concreto, el siguiente cuerpo normativo: de los arts. 3, 5, 6, 16, 17, apartado 4, letra b), 19 y 22 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la

[8] Art. 9.3 y 3 bis del RD 1960/2022 de 14 de noviembre.

ordenación del tiempo de trabajo. Asimismo, deben considerarse los arts. 1 y 4 de la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad de carácter autónoma, los arts. 1, 4 y 5 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, de los arts. 2 y 3 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y del art. 3 CE, apartado 2, y de los arts. 20, 21 y 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Bajo estas consideraciones, el TSJ pone de relieve, sin ninguna duda, como se aprecia en el literal que: "afecta directamente al derecho comunitario y a la interpretación que del mismo hace el TJUE, desde un doble prisma: a) la obligación de respetar la duración máxima de l jornada y de los tiempos de trabajo, y la consiguiente obligación de los empresarios de registrar dichas jornadas, (Directiva 2003/88); b) la prohibición de discriminar por razón de sexo a las mujeres, que son las integrantes en un 95% del colectivo de empleadas de hogar, - STJUE C-389/20 de 20 de febrero-, y a quienes se debe dispensar un trato igualitario con los hombres en todos los ámbitos, también en materia de jornada, (Directiva 2006/54)", siendo por ello necesario que se pronuncie de forma explícita sobre: "si una norma reglamentaria española, en concreto el artículo 9.3 del RD 1620/11, que regula la relación laboral del servicio en el hogar familiar, resulta respetuosa con el derecho comunitario y con los principios que lo informan". Téngase en cuenta que el RD 1620/11 excluye a los empleadores del ámbito doméstico de la obligación de registrar la jornada de trabajo a diferencia de lo que ocurre con resto de los empresarios.

Para argumentar la duda que alberga el TSJ toma como referencia la propia jurisprudencia del TJUE, en concreto, la sentencia de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18), en la que se fundamentó que la carga de la prueba en lo relativo a justificar la realización de la jornada corresponde a la parte empleadora ya que lo contrario perjudicaría a la persona empleada puesto que tiene una evidente dificultad probatoria.

De la misma forma con el objeto de argumentar la posible violación del principio de igualdad en su vertiente discriminatoria se pone de relieve que la mayoría de las personas empleadas en el servicio del hogar familiar son mujeres, se trata de un sector altamente feminizado, recordemos que alcanza aproximadamente un 98% lo que puede suponer una discriminación por razón de género.

1.2.2. Síntesis de la conclusión del TJUE

El TJUE comienza por destacar el papel que corresponde a los Estados miembros respecto a la interpretación de las normas detallando que se materializa en el caso que nos ocupa. Prueba de ello es la nota de prensa del tribunal respecto de la sentencia analizada[9].

Por un lado, los Estados miembros, incluidos los órganos jurisdiccionales, están obligadas a contribuir a alcanzar el resultado previsto por las directivas. Lo que supone que en el caso concreto al que se refiere la consulta determina que "La interpretación por los jueces de una disposición nacional o una práctica administrativa que eximan a los empleadores de la obligación de establecer dicho sistema en lo que respecta a los empleados de hogar vulneran manifiestamente la Directiva". De esta forma protege a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el hogar familiar.

[9] Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2024-12/cp240206es.pdf [Recuperado el 1 de abril de 2025].

Por otro lado, no debe perderse de vista, que de un plumazo el TJUE deja clara cuál es su postura puesto que indica que es la forma correcta para que los empleados no se vean así privados de la posibilidad de determinar y, por tanto, verificar, de forma imparcial y confiable, la cantidad de horas trabajadas y su distribución temporal

Por lo tanto, se trata de una garantía carácter bidireccional.

Sin embargo, también afirma que pueden contemplarse especificidades o bien especialidades según el sector económico al que pertenezca o características concretas de ciertos empleadores, como su dimensión, siempre que efectivamente se respete el límite máximo semanal de la jornada laboral. De este modo, dadas las singularidades propias del sector del empleo doméstico, podrían establecerse excepciones en relación con las horas extras y el trabajo parcial, siempre que dichas excepciones no desvirtúen la esencia de la normativa aplicable, siendo competencia de los tribunales nacionales, específicamente en este caso del tribunal español, evaluar dicho extremo.

En lo que concierne a una posible situación discriminatoria, el texto establece que, considerando que el colectivo de empleados domésticos está compuesto mayoritariamente por mujeres, no puede descartarse la existencia de una discriminación indirecta por razón de género, salvo que dicha circunstancia esté justificada de manera objetiva, aspecto que también deberá ser examinado por el tribunal español al que se le atribuye dicha competencia funcional y territorial.

2. DELIMITACIÓN NORMATIVA

2.1. Derecho comunitario

Los arts. 3, 5 y 6 Directiva 2003/88 expresamente establecen el descanso diario, el descanso semanal y la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, estableciendo por ello la configuración de derechos de las personas trabajadoras que no pueden ser objeto de una interpretación restrictiva.

De esta manera, los Estados miembros son los que están obligados a cumplir con las restricciones fijadas en dicha regulación, asegurando un descanso mínimo de once horas consecutivas dentro de cada lapso de veinticuatro horas y, por cada período semanal, un descanso continuo mínimo de veinticuatro horas, además de fijar un límite máximo de cuarenta y ocho horas en promedio para la jornada semanal de trabajo, incluyendo las horas extras.

Tal como recuerda el TJUE, el objetivo principal de la Directiva 2003/88 consiste en proteger y garantizar la seguridad y salud laboral, para lo cual establece medidas específicas como límites a la duración semanal del trabajo y la garantía de períodos de descanso diarios, semanales y anuales. En relación con la seguridad y salud de las personas posteriormente haremos una pequeña reflexión dado la relación evidente entre esta materia y el registro horario.

Las restricciones a las que se hace referencia en la normativa restricciones abarcan también las horas extraordinarias que puedan efectuarse dentro de la jornada semanal. No obstante, también pueden revistar la forma de excepciones como así lo establece el tribunal: “no cabe en ningún caso establecer excepciones, ni siquiera en el supuesto de que el trabajador afectado dé su consentimiento”. En todo caso los Estados tienen que velar porque “el efecto útil de esos derechos quede completamente asegurado”, o lo que ello supone consecuentemente de que los “criterios o regulación estatal” “no pueden vaciar de contenido los derechos consagrados en el art. 31.2 CDFUE y en los arts. 3, 5 y 6 b) de la Directiva 2003/88”.

Esto implica que como la Directiva no incluye mandatos específicos para su materialización los Estados tienen margen para establecer "las particularidades propias de cada sector de actividad e incluso las especificidades de determinadas empresas, como su tamaño"; e, incluso, también están habilitados para establecer excepciones "cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores".

La obligación de los Estados miembros, conforme al principio de interpretación, es la de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones que se les imponen por una Directiva, tanto por la que nos ocupa como por cualquier otra. Implica este principio que siempre que sea posible debe respetarse la letra y finalidad de la norma europea, Directiva, para que resulte compatible con la normativa nacional[10]. Se materializa este principio en que todos los niveles competenciales nacionales y se extiende a: "a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el ámbito de sus competencias, las autoridades judiciales", esto significa que: "incluye la obligación de los órganos jurisdiccionales nacionales de modificar, en su caso, una jurisprudencia ya consolidada si esta se basa en una interpretación del Derecho nacional incompatible con los objetivos de una directiva".

2.2. Derecho nacional

A los efectos de entender la posible colisión entre el derecho nacional y el derecho comunitario debemos tener en cuenta el ya citado artículo 34.9 del ET dedicado al registro de jornada, el artículo 9 del RD 1620/2011 de 14 de noviembre, que regula el tiempo de trabajo del personal al servicio del hogar familiar. En concreto, los apartados del artículo 9.3 y 3.bis, disponen que "El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 5.3 bis. Respecto a los trabajadores contratados a tiempo parcial, no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores",

Según la normativa actual de nuestro ordenamiento el registro de jornada no excluye a las relaciones especiales, es una obligación de alcance general y que abarca a todas las relaciones incluida la del hogar familiar. Aún si la situación normativa fuera en sentido contrario el TJUE ya ha indicado que: "la obligación de los Estados miembros derivada de una directiva de alcanzar el resultado que esta prevé y el deber de estos, en virtud del artículo 4 TUE, apartado 3, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el ámbito de sus competencias, las autoridades judiciales".

3. PRONUNCIAMIENTO DEL TJUE

3.1. Posición desequilibrada entre empresario y personas trabajadoras

Partiendo de una consideración propia del derecho del trabajo, el TJUE pone de relieve el desequilibrio que en la relación laboral se produce en la que la primacía del empresario fruto del poder de dirección, organización y sancionador es obvia mientras que las personas trabajadoras se encuentran en una posición de inferioridad que el legislador debe compensar. Esto puede suponer "una restricción de sus derechos", ya que en función de sus actuaciones se puede producir "perjuicio

[10] Martín Rodríguez, O. (2025). "Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23)". *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 485, 112-120. https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24315.

de (sus) condiciones de trabajo" así como que "por temor a las medidas que este puede adoptar en perjuicio de (sus) condiciones de trabajo". Nada mejor que un sistema objetivo, como el registro, que evite los problemas antes apuntados, con información clara y sencilla, "con datos objetivos y fiables" sobre la duración de la jornada diaria, ya que estos, señala el TJUE con una clara referencia a su propia actividad y la de los órganos jurisdiccionales nacionales, son la mejor forma de que "se controlen efectivamente esos derechos". Precisamente ese desequilibrio, en materia de tiempo de trabajo, es el que fundamenta la necesidad del registro horario puesto que: "es necesario establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador para garantizar el respeto efectivo de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal".

En el mismo sentido el TS se refiere al registro horario como un instrumento "que permita determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal" no puede asegurar, concluye la Sala de acuerdo a su consolidada jurisprudencia, "el efecto útil de los derechos que confieren el artículo 31, apartado 2, de la Carta y esta Directiva, en la medida en que priva tanto a los empresarios como a los trabajadores de la posibilidad de comprobar si se respetan tales derechos, y, por lo tanto, puede comprometer el objetivo de dicha Directiva, que consiste en garantizar una mejor protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores".

En suma, el TJUE deja claro que el registro horario en el empleo del hogar familiar como en el resto de los sectores es un sistema de comprobación que permite computar la jornada diaria efectiva y conseguir "que se respete efectivamente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal, independientemente de cuál sea esa duración".

3.2. Determinación de la obligatoriedad del registro horario en el servicio del hogar familiar

Queda claro que el TJUE fija sus criterios en que aunque el derecho nacional establezca una interpretación jurisprudencial o bien una práctica que eluda el registro de jornada como necesario debe apreciarse que esa práctica priva a los empleados de su acción probatoria y garantista del tiempo de trabajo que prestan y por ello expresamente establece que: "la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o una práctica administrativa basada en tal disposición en virtud de las cuales los empleadores están exentos de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar, y que privan, por tanto, a los empleados de hogar de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo, vulnera manifiestamente las disposiciones de la Directiva 2003/88 y, más concretamente, los derechos derivados de los artículos 3, 5 y 6 de esta Directiva, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta".

Por ello, el TJUE sostiene que, negar a los trabajadores del hogar familiar la posibilidad de contar con un mecanismo para registrar su tiempo de trabajo conlleva que se: "... vulnera manifiestamente las disposiciones de la Directiva 2003/88 y, más concretamente, los derechos derivados de los artículos 3, 5 y 6 de esta Directiva, interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta".

3.3. La utilidad del registro horario para la prueba en caso de conflicto

En primer término, partiendo de la consideración de que el TRET previene que, "a efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente" se eleva normativamente como un sistema de protección. Es una garantía específica para 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). La falta de obligatoriedad del registro impide la disponibilidad de los datos necesarios para comprobar la legalidad, siendo adecuada para el control de los datos sobre su realización[11].

Como indica el TJUE la inexistencia de un sistema de registro de la jornada diaria de trabajo hace imposible "determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador ni su distribución en el tiempo, como tampoco el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias", al punto que implica que sea: "extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica" el control de las horas realizadas.

Desde la entrada en vigor de la obligatoriedad del registro horario los Tribunales en términos generales han entendido que los datos contenidos son prueba suficiente para demostrar aspectos ligados al tiempo de trabajo, incluidas por supuesto las horas extras[12], facilitando a las personas trabajadoras el peso de la prueba[13] si bien en algunas ocasiones se mantiene la carga de la prueba en la persona trabajadora[14].

En segundo término, respecto del sistema de cómputo queda evidenciado que los Estados tienen espacio normativo suficiente para la regulación de la materia como así indica por el TJUE al establecer que caben "las particularidades propias de cada sector de actividad e incluso las especificidades de determinadas empresas, como su tamaño". De la misma forma que pueden también establecer normativamente excepciones: "cuando, a causa de las características especiales de la actividad realizada, la jornada de trabajo no tenga una duración medida o establecida previamente o cuando pueda ser determinada por los propios trabajadores"[15]. Quedando evidenciado de nuevo que: "sin un sistema que permita computar de manera objetiva y fiable tanto el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador y su distribución en el tiempo como el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias, resulta extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica, que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren".

3.4. La obligatoriedad del registro como garantía para el descanso de las personas trabajadoras

Queda claro que el registro de jornada es una herramienta muy útil para el control de los límites de la jornada de trabajo como derecho de las personas trabajadoras. Su utilidad no es discutible, no sólo a los efectos del control sino también como medio de prueba a los efectos de los posibles conflictos que entre personas trabajadoras y empresario se puedan suscitar en esta materia.

De hecho, el TJUE reconoce la posibilidad de que los Estados dispongan "especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales

[11] STS de 8 de febrero de 1989 y STSJ del País Vasco de 27 de junio de 2000.

[12] Velasco Fernández, D. "El registro de jornada como medio de prueba y de control de las horas extraordinarias". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. núm 9 (2023), pp.. 145-161.

[13] SSTSJ Galicia 1 de marzo 2023 (rec. 6191/2022); STSJ Galicia 23 de junio 2022 (rec. 5087/2021); STSJ Com. Valenciana 12 de julio 2022 (rec. 634/2022); STSJ Castilla La Mancha 25 de febrero 2022 (rec. 397/2021).,

[14] STSJ Murcia 28 de marzo 2023 (rec. 1293/2021).

[15] 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.n.º 1/2025) Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002818&utm_source=chatgpt.com [Recuperado el 1 de abril 2025].

que por sus peculiaridades así lo requieran". Se establece, como se ha resaltado, la posibilidad de "especialidades" pero la supresión del registro horario en ningún caso es posible.

Justamente es lo que el legislador nacional estableció en el art. 34.7 de la LET por el RDL 8/2018 al consignar "especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran".

En lo que se refiere al servicio del hogar familiar el TJUE deja claro que conforme al ordenamiento laboral español, no existe ninguna disposición que justifique la excepción: "... no existe ninguna excepción a la obligación de registro de la jornada diaria de los empleados de hogar, contrariamente a lo que parece desprenderse de una interpretación jurisprudencial de dicho artículo 9, apartado 3, o incluso de una práctica administrativa basada en esta disposición, que eximen a los empleadores del sector del trabajo doméstico de la obligación de registrar la jornada laboral".

La fundamentación jurisprudencial descansa en el derecho esencial de las personas trabajadoras a una limitación efectiva de la duración máxima del tiempo de trabajo y al disfrute de períodos adecuados de descanso diario y semanal. Este derecho, reconocido como norma fundamental en el ámbito del Derecho social de la Unión Europea, se encuentra explícitamente protegido en el artículo 31.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE).

En consecuencia, los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, que desarrollan este derecho fundamental, deben ser interpretados de conformidad con la citada disposición, sin que sea admisible una interpretación restrictiva que menoscabe los derechos reconocidos a las personas trabajadoras.

Por ello, conforme a la tesis del tribunal, corresponde a los Estados miembros adoptar las medidas necesarias para garantizar el respeto efectivo de unos períodos mínimos obligatorios de descanso y evitar que se exceda la duración máxima semanal del tiempo de trabajo. Concretamente, deben garantizar un descanso mínimo ininterrumpido de once horas por cada período de veinticuatro horas, así como un descanso semanal mínimo ininterrumpido de veinticuatro horas por cada período de siete días, junto con una limitación de la duración media máxima del trabajo semanal a cuarenta y ocho horas, incluyendo horas extraordinarias.

Sin embargo, dado que los mencionados artículos de la Directiva no especifican con exactitud los criterios concretos para la implementación efectiva de estos derechos, los Estados miembros disponen de un margen de apreciación para establecer dichos criterios, siempre y cuando dicha facultad no menoscabe el efecto útil de la norma ni las garantías mínimas sobre jornada máxima y períodos de descanso establecidos por la Directiva.

3.5. Discriminación de género

Es cierto que es un hecho que el servicio del hogar familiar es un entorno en el que la mayoría de las personas empleadas son mujeres lo que le convierte en un sector de actividad profunda e intensamente feminizado. En 2024, la mayoría de las personas empleadas en el hogar en España son mujeres, representando el 95,56% del total. La tasa de empleo femenina en general es 10 puntos porcentuales inferior a la de los hombres, pero esta diferencia no se observa en el sector de empleadas del hogar. En 2024, hubo 10.052.475 mujeres ocupadas de 16 años o más, un 2,5% más que en 2023[16].

[16] SEPE: https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia?folder=/SEPE/2024/Marzo/&detail=Dia-internacional-de-las-trabajadoras-del-hogar-avances-decididos-hacia-la-igualdad#:~:text=A%20pesar%20de%20esto%2C%20la,de%20trabajo%20estatal%20de%202024.

La propia Tesorería General de la Seguridad Social proporciona cifras que respaldan esta situación, aunque pone de relieve que representación de mujeres en el sector de empleados del hogar no coincide con los datos de afiliación a la Seguridad Social, de tal forma que: "a 31 de mayo de 2021, el número de trabajadores por cuenta ajena sujetos a dicho Régimen General era de 15 872 720, de los cuales 7 770 798 eran mujeres (el 48,96 % de los trabajadores) y 8 101 899 hombres (el 51,04 % de los trabajadores). Por otra parte, en esa misma fecha, el grupo de trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar contaba con 384 175 trabajadores, de los cuales 366 991 eran mujeres (el 95,53 % de los trabajadores incluidos en este sistema especial, esto es, el 4,72 % de las trabajadoras por cuenta ajena) y 17 171 hombres (el 4,47 % de los trabajadores incluidos en dicho sistema especial, esto es, el 0,21 % de los trabajadores por cuenta ajena)".

Partiendo de la STJUE 24 de febrero de 2022, C-389/20 en la que determinó la discriminación indirecta por razón de género respecto al no reconocimiento por parte del Estado español de la protección por desempleo para las empleadas de hogar vuelve al argumento de una situación injustificada de diferencia de trato respecto al colectivo del empleo doméstico que supuso un cambio normativo en nuestro ordenamiento mediante el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social las personas trabajadoras al servicio del hogar. Sobre este elemento el TJUE avanza considerablemente al afirmar que: "procedería considerar que el artículo 251, letra d), de la LGSS sitúa a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores". En este sentido, hay que precisar que el gobierno español aporta datos que no sirven para argumentar la existencia de discriminación directa si bien sí se aprecia discriminación indirecta por razón de sexo. Principalmente porque se entiende que es: "una situación en que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que tal disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios", y que puede acreditarse "entre otras formas, probando que dicha disposición, dicho criterio o dicha práctica afectan negativamente a una proporción significativamente más alta de personas de un sexo que de personas del otro sexo".

Recuerda el TJUE que es al tribunal nacional el que tiene la obligación de interpretar los datos relativos al empleo del hogar familiar/doméstico para determinar si existen indicios de diferencia de trato. Teniendo en cuenta el conjunto de personas trabajadoras en el Estado sujetas al Régimen General de la Seguridad Social y al Régimen Especial para empleados de hogar, siendo necesario diferenciar entre hombres y mujeres. Salvo claro está que la diferencia de trato esté justificada, cuestión que debe valorar el tribunal nacional. Recuérdese que en la sentencia del TJUE 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18, relativa al derecho al desempleo de las empleadas del hogar familiar[17] precisamente denegó como argumento justificativo r los fines generales de la Política Social, que se centraban en el aumento de costes, la singularidad sectorial de las trabajadoras del hogar o el riesgo de fraude[18].El hecho de que la mayoría de las personas trabajadoras sean mujeres en el empleo del hogar pone en el punto de mira la posible discriminación indirecta por razón de sexo.

Es obvio que la ausencia de registro dificulta la prueba de la jornada laboral y puede llevar a una situación de desventaja para las trabajadoras, especialmente en caso de disputas salariales o legales. Se considera que una práctica aparentemente neutral (no registrar la jornada) tiene un impacto desproporcionado en un grupo (mujeres en el trabajo del hogar) y no está objetivamente justificada.

[17] Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M., "Discriminación indirecta y reconocimiento de las prestaciones por desempleo a las empleadas del hogar: un punto de partida para la consecución de una plena igualdad", *La Ley Unión Europea*, núm. 101, 2022, p.. 7.

[18] Sempere Navarro, A.V. "La protección por desempleo en el Sistema Especial de Empleo Doméstico", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm., 2022, pp. 6 y ss.

La situación de no registro de jornada puede llevar a una situación de desprotección y vulnerabilidad para las trabajadoras del hogar, especialmente si hay dificultades para demostrar su jornada real o si el empleador no reconoce sus derechos laborales. Esto supone que en caso de conflictos la dificultad de prueba es evidente puesto que la falta de registro de jornada hace más difícil para las trabajadoras del hogar demostrar su jornada real, lo que puede afectar a su salario, indemnizaciones y derechos laborales. En especial en lo relativo a la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizado y su distribución en el tiempo.

3.6. Reconocimiento de la posibilidad de establecer excepciones al registro horario en la normativa nacional

De la misma forma que en otras ocasiones el TJUE no responde con claridad absoluta, perdiendo la oportunidad de esclarecer la situación de manera determinante. El reconocimiento de particularidades que se entienden como excepciones por parte del TJUE queda claro: "la obligación general de registro de la jornada laboral no se opone a una normativa nacional» que prevea particularidades, ya sea por el sector de la actividad de que se trata, ya sea en razón de las especificidades de determinados empleadores, en particular, por su tamaño, "siempre que dicha normativa proporcione a los trabajadores medios efectivos que garanticen el cumplimiento de las normas relativas, en particular, a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal" (STJ 19 de diciembre de 2024, Loredas, C-531/23, ap. 50). Si bien seguidamente, en sentido contrario: "debido a las particularidades del sector del trabajo doméstico, un sistema que obligue a los empleadores a computar la jornada laboral diaria de cada empleado del hogar puede prever excepciones por lo que respecta a las horas extraordinarias y al trabajo a tiempo parcial, siempre que tales excepciones no vacíen de contenido la normativa en cuestión, extremo que, en el caso de autos, corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente, único competente para interpretar y aplicar el Derecho nacional" (ap. 51, asunto Loredas).

4. REFLEXIONES SOBRE ASPECTOS SUSTANCIALES DEL REGISTRO HORARIO EN EL EMPLEO DOMÉSTICO Y SU IMPACTO EN LAS CONDICIONES LABORALES

No podemos perder la oportunidad de reflexionar sobre aspectos que son sustanciales en esta relación tan especialísima y que impactan en las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Siempre desde el punto de partida de analizar si el registro horario en el empleo doméstico tiene base normativa en el derecho interno y si se plantean dificultades para su implementación.

De todos esos aspectos de carácter diverso, nos vamos a detener solamente en algunos que entendemos principales, tales como su relación la seguridad y salud, la conciliación y la remuneración, teniendo en cuenta que otros aspectos son también relevantes, pero de consideración particular lo que exige un desarrollo extenso. .

4.1. ¿Puede entenderse que el registro horario en el empleo doméstico está encuadrado normativamente en el ordenamiento laboral español?

El Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, preveía en su Exposición de Motivos la introducción del art. 34.9º ET como una vía para asegurar la conformidad de la normativa nacional con el ordenamiento europeo que "La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o

acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social".

Sobre el tiempo de trabajo, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, establece unas reglas específicas algunas de ellas distintas de las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Si bien se produce lógicamente la aplicación supletoria de la normativa laboral común.

Conforme a esto la normativa se establece en el art. 9.3 del RD 1620/2011 podemos apreciar dos cuestiones fundamentales. Por un lado, que no resulta de aplicación, en este ámbito, el registro del art. 35.5 ET diseñado para el cómputo de las horas extraordinarias en el ámbito del empleo doméstico. Y, por otro lado, el art. 9.3 bis del RD 1620/2011, introducido por el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre que dispone que no serán de aplicación las obligaciones de registro de jornada para las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial del art. 12.5 apartado h) del ET.

Ello debe combinarse con la modificación del artículo 39.4 ET introduce la obligación del registro horario para todas las personas trabajadoras por cuenta ajena[19]. Es dudoso considerar si el legislador no ha querido incluir expresamente el registro horario en este caso por las especialidades del sector del empleo doméstico para con ello reducir las cargas del titular del hogar familiar que no es un empresario en toda su extensión o al menos no es considerado como tal. De hecho, la doctrina judicial[20], lo ha entendido así al punto que entiende que lo contrario sería absurdo, textualmente: "Mucho menos cabe aplicar a los trabajadores a tiempo completo las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores ya que la relación laboral de servicio del hogar familiar es una relación laboral de carácter especial que se rige por las normas del Real Decreto 1620/2011 y si en dicha norma se excluye la obligación del registro de jornada en los contratos a tiempo parcial sería absurdo considerar que en cambio es aplicable la obligación de registro de jornada en los contratos a tiempo completo. En el mismo sentido se manifiesta la Guía que ha publicado el Ministerio de Trabajo sobre la aplicación de la normativa de registro de jornada" así como que "indica que el registro horario se aplicará a la totalidad de los trabajadores, con algunas peculiaridades o excepciones, como las relaciones laborales de carácter especial, en cuyo caso se habrá de estar a lo establecido en su normativa específica y atender tanto a la forma y extensión con que esté regulada la jornada de trabajo como a las reglas de supletoriedad establecidas en cada caso".

4.2. Problemas prácticos para la implantación del registro horario

No pasa desapercibido que la especialidad del entorno doméstico conlleva problemas para la aplicación del registro horario de la misma forma que ocurre en otras actividades empresariales . Quizás sea por la falta de regulación específica sobre el registro horario en el entorno del empleo doméstico lo que no implica que la aplicación de la norma general sea adecuada.

Ahora bien, lo que nadie dudamos es que la realización de este registro en el entorno laboral doméstico no está exenta de dificultades prácticas: "el entorno doméstico la implantación de estos sistemas de registro puede plantear dificultades y, en este sentido, sería muy necesario que se asistiera

[19] Martín Rodríguez, M.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*, Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2020, pp.. 168 y Pérez Agulla, S: "Tratamiento del tiempo de trabajo en el empleo doméstico" en VV.AA, *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, A Coruña, Colex, 2023, p. 124.

[20] STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 1350/2024 de 14 May. 2024, (Rec. 875/2023).

a las familias con soluciones de fácil acceso y uso. De otro modo, a priori, parece que podrían surgir dificultades de todo tipo para que este registro sea posible y efectivo"[21].

Por un lado, por el entorno en el que la actividad se desarrolla, la relación laboral del hogar se produce en un ámbito privado, probablemente el más privado de los ámbitos que es el hogar y, por tanto, la obligación de registrar el horario debe adaptarse a esta realidad doméstica y personalísima. Esta cuestión ha sido destacada por diversos autores en el ámbito jurídico laboral[22] desde hace tiempo, incluso antes de la obligación normativa del registro horario.

La doctrina también reconoce que la implementación de estas obligaciones debe considerar las particularidades del entorno doméstico para garantizar tanto la protección de los derechos laborales como el respeto a la intimidad del hogar. Debe recordarse que el Tribunal Constitucional haya interpretado el derecho a la inviolabilidad de domicilio como un derecho de autonomía propia[23], lo cierto es que está estrechamente ligado al derecho a la intimidad de las personas[24]. Es obvio que este derecho conforma la garantía de privacidad que para muchos autores es prueba de la configuración de este derecho en dos aspectos. El primero queda concretado en la denominada "inviolabilidad" resultando "exento de" o "inmune a" todo tipo de invasión o agresión exterior de otras personas o de la autoridad pública. El segundo, otorga al titular del mismo la potestad de excluir a otros del ámbito privado, impidiendo o prohibiendo la entrada o la permanencia en él de cualquier persona y, especialmente, de la autoridad pública para la práctica de un registro, interdicción de entrada y registro que no es más que una manifestación de la norma que garantiza el derecho a la intimidad personal y familiar[25].

Por otro lado, el sujeto responsable de la relación laboral denominado titular del hogar familiar no es un empresario lo que no resulta gratuito a los efectos de la relación entre este y la persona empleada. No es empresario, principalmente porque, conforme el concepto de "empresario" se vincula, de acuerdo con el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, a la realización de una actividad económica o productiva con ánimo de lucro. Esta naturaleza privada excluye el concepto clásico de empresario, ligado a la producción, circulación y distribución de bienes y servicios. Queda evidenciado que el titular del hogar familiar no tiene ánimo de lucro y como indica el Tribunal Constitucional contratan servicios que se integran en el ámbito estrictamente privado[26] y personalísimo, ajeno a cualquier explotación empresarial.

La relación laboral especial del servicio del hogar familiar no se caracteriza por una estructura organizativa empresarial, sino que es un vínculo laboral individualizado y carente de un marco productivo. En otras palabras, el hogar no dispone ni pretende tener una organización ni estructura propia de una empresa (no hay organización productiva, comercial, ni oferta al mercado) se trata de una persona empleadora que se separa del concepto laboral de empresario ya que, en el hogar familiar, por definición, carece de esta finalidad económica, pues su actividad no se dirige al mercado, no genera lucro ni beneficio económico directo.

[21] Beltrán De Heredia Ruíz, I.: *El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24),* Disponible en: https://ignasibeltran.com/tag/registro-de-jornada/

[22] López Gandía, J. y Toscani Giménez, D.: *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, publicado por la Editorial Bomarzo en 2012.

[23] STC 10/2002, de 17 de enero (RTC 2002, 10).

[24] Navas Sánchez, Mª. M.: "¿Inviolabilidad o intimidad domiciliaria? A propósito de la jurisprudencia constitucional sobre el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio", *Revista de Derecho Político*, 2011, núm. 81º, pp. 155-198.

[25] STC 126/1995, de 25 de julio (RTC 1995, 125).

[26] STS (Sala de lo Social) de 5 de junio de 2002 (RJ 2002, 8133).

En conclusión, aparte de lo detallado es importante tener en consideración que la implementación de un sistema de control horario puede percibirse como una invasión a la intimidad de quienes emplean en su domicilio. De la misma forma que produce una carga **administrativa** al tratarse de una tarea adicional tanto para los empleados como para los empleadores. Si no se define claramente cómo se contabilizan las pausas o interrupciones propias del entorno doméstico, pueden surgir discrepancias entre empleados y empleadores. De la misma forma dependiendo del tipo de trabajo y la cultura organizativa, la implementación de este sistema puede generar resistencia o dificultades en su aplicación.

4.3. Relación entre el registro horario y el derecho a la salud de las personas trabajadoras del hogar

El derecho de los trabajadores a una jornada laboral limitada y a períodos adecuados de descanso se vincula estrechamente con su derecho fundamental a la protección efectiva de la salud y seguridad en el trabajo. En este sentido, el TJUE ha insistido en que, sin un método eficaz de control horario que permita registrar de forma fehaciente la duración diaria de la jornada, los empleados encuentran graves dificultades prácticas, llegando incluso a hacer inviable, la defensa y garantía efectiva de los derechos reconocidos en la Directiva 2003/88, interpretada a la luz del artículo 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea[27].

Esto conlleva que deben tenerse en cuenta diversos aspectos que tienen conexión directa con la salud de las personas trabajadoras del ámbito del empleo doméstico.

En primer lugar, la exposición de los empleados en el hogar a riesgos psicosociales[28], en concreto: el estrés laboral[29], la violencia, el acoso entre otros. Así como que sus propias circunstancias laborales que les provocan incertidumbre sobre su futuro y estabilidad laboral. Sumado a las características del puesto de trabajo que se puede describir como un desempeño de carácter monótono y reiterativo de las tareas que se realizan habitualmente, donde el margen de autonomía, cambio e innovación de la persona trabajadora es muy pequeño, quedando totalmente fuera de esta relación la promoción, el ascenso o incluso la posibilidad de formación profesional, así como un desempeño aislado. Esto es lo que se ha denominado "síndrome del quemado" (burnout) o el continuo desgaste emocional. Indudablemente los riesgos son tanto psíquicos como físicos.

Parece que es una realidad que son riesgos vinculados principalmente al género puesto el 95% de las personas trabajadoras son mujeres[30]. Esto implica que, la violencia de género derivada de comportamientos machistas se produce de manera común, así como (agresiones verbales o físicas, humillaciones, trato denigrante), susceptibles de calificarse como "comportamiento social adverso[31].

---

[27] STJUE 19 de diciembre de 2024, asunto Loredas, C-531/23, ap. 38 y de 14 de mayo de 2019, asunto CCOO, C-55/18, aps. 47 y 48).

[28] Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el Trabajo del Hogar, CCOO, Disponible en: https://habitat.ccoo.es/2d29c5d658bfaa7d80b588382c8f0f4d000072.pdf [Recuperado el 15 de abril de 2025].

[29] COMISIÓN EUROPEA: Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte? Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Seguridad y Salud en el Trabajo, Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000.

[30] Rodríguez Muñoz, A. "Riesgos psicosociales en el entorno laboral: una perspectiva de género", en VV.AA. (Blázquez Agudo, E. (Dir.), Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género, Universidad Carlos III de Madrid, 2017, pp.. 16 ss.

[31] Véase sobre esta cuestión: Informe sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en Europa: alcance, repercusiones y políticas, Eurofound, 2015, Disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-09/ef24019en.pdf [Recuperado el 25 de marzo 2025].

Con ello es indiscutible que el control del tiempo de trabajo es necesario como elemento configurador de la seguridad de la salud de las personas trabajadoras del hogar familiar, supone una garantía para su delimitación y sirve como herramienta para la prevención de los riesgos que en esta relación se puedan producir.

Sin duda, sobre esta materia el Real Decreto 893/2024 supuso un cambio sustancial asegurando para las empleadas del hogar un entorno laboral seguro y saludable, y estableciendo obligaciones claras para los empleadores en materia de prevención de riesgos laborales. Recordemos que con esta normativa la persona empleadora tiene que realizar una evaluación inicial de los riesgos laborales de las personas trabajadoras, que será actualizada con la periodicidad que se determine y, en todo caso, cuando se produzcan daños o cambios en las condiciones de trabajo. Con ello se deben establecer las medidas de seguridad adecuadas, de las que deberá dejar constancia escrita con la fecha de su adopción. Dichas medidas deberán ser revisadas y actualizadas de acuerdo con lo dispuesto en la propia norma, y se prevé que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elabore, en el plazo de diez meses desde la publicación del Real Decreto 893/2024, una herramienta gratuita que facilite a los empleadores el cumplimiento de las obligaciones relativas a la evaluación de riesgos. Facilitando a las personas empleadas equipos adecuados de protección individual, formación para la prevención de riesgos dentro de la jornada, interrumpir la actividad en caso de riesgo inminente e inevitable o peligro grave, organización de la actividad preventiva, vigilancia de la salud mediante reconocimientos médicos adecuados de carácter voluntario, entre otras cuestiones. En suma, un cambio clave en la materia que se encuentra pendiente del desarrollo reglamentario futuro de las obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados del hogar y determina que dicho desarrollo reglamentario deberá asegurar un nivel de protección equivalente al de cualquier otra persona trabajadora.

En segundo lugar, la necesidad de respeto de los periodos de descanso, tanto en la condición de derecho de las personas trabajadoras como en la condición de garantía para la salud. En este sentido, el control horario facilita la comprobación de la realización efectiva de los tiempos de descansos y de trabajo. Al tratarse de una herramienta transparente y eficaz garantiza también su neutralidad a los efectos de una posible prueba documental tanto para las personas trabajadoras como para el empleador, como con anterioridad hemos indicado. El TJUE estima que: "sin un sistema que permita computar de manera objetiva y fiable tanto el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador y su distribución en el tiempo como el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias, resulta extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica, que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren".

A este respecto, como el propio TJUE ha dejado constancia que los Estados miembros están obligados a implementar las medidas oportunas para asegurar que se respeten los períodos mínimos de descanso y evitar que se exceda la duración máxima permitida de la jornada laboral semanal. Si bien debe ponerse de relieve que la Directiva no establece la forma precisa en la que se debe articular esa garantía ni tampoco las particularidades o excepciones ya que esto es competencia de cada Estado.

Sobre esta cuestión el RD 1620/2011 en materia de tiempo de trabajo, regula la determinación del horario debe realizarse mediante acuerdo mutuo entre las partes, en vez de depender únicamente de la decisión del titular del hogar familiar. Asimismo, se establece el descanso entre jornadas y se especifica que el período de descanso semanal, fijado en treinta y seis horas, deberá disfrutarse de manera ininterrumpida, coincidiendo así con lo previsto en la regulación general establecida por el Estatuto de los Trabajadores. Como al conjunto de personas trabajadoras se aplica el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, lo que supone una garantía para el ejercicio de derechos vinculados a

la conciliación de la vida profesional, familiar y personal de los empleados de hogar en términos de igualdad con todos los trabajadores.

En relación con el descanso anual, es decir, las vacaciones, se establecen las normas para determinar los períodos de disfrute, precisándose además que el trabajador tiene plena libertad para elegir los lugares donde desea pasar sus vacaciones, sin que esté obligado a acompañar a la familia o a las personas que residan en el hogar. También se reconoce de forma expresa que los tiempos de presencia que se pacten deberán ser compensados mediante períodos equivalentes de descanso o mediante una remuneración, conforme a lo que acuerden las partes, aunque el importe económico de dicha retribución no podrá ser inferior al correspondiente a las horas de trabajo ordinarias.

Queda claro que las particularidades derivadas del tiempo de trabajo no quedan todas resueltas conforme al RD 1620/2011. Por ejemplo, el régimen de pernocta queda a disposición del acuerdo entre las partes para su determinación. Lo mismo sucede con los tiempos de presencia o los tiempos de incidencias. En ambos casos los conflictos que se pueden producir no solo perjudican a ambas partes, sino que ocasionan claros perjuicios para la salud de las personas empleadas en el servicio doméstico. Dejando a un lado una cuestión relevante en nuestra sociedad y es que, en el ámbito de hogar familiar, se realiza la función de cuidados sometida a una incertidumbre respecto de la distribución del tiempo de trabajo que ocasiona interrupciones del tiempo de descanso de las personas trabajadoras impactando seriamente en su salud mental y física. Lo mismo respecto del descanso diario para la comida que, conforme a la normativa reguladora expuesta en el artículo 9.4 del RD 1620/2011, el empleado de hogar interno dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo, quedando a disposición del empleador la forma de disfrute de este tiempo.

4.4. El registro horario como herramienta para garantizar la conciliación

Queda evidenciada la relación entre el tiempo de trabajo y la conciliación, principalmente porque la organización del tiempo de trabajo para cualquier persona trabajadora a los efectos de compatibilizar el tiempo de trabajo con las responsabilidades familiares no es tarea fácil. Si a ello se le añade que de las personas trabajadoras en el ámbito doméstico tienen jornadas desiguales que deben adaptarse, en muchas ocasiones, a las necesidades de los miembros de la familia y los tiempos de disponibilidad inmediata. Esta situación se agrava y complica en el caso de los tiempos de disponibilidad nocturna.

En términos generales, como algunos autores defienden, en el caso de las personas empleadas en el hogar familiar se produce una "inviabilidad de conciliar"[32], de hecho, resulta muy difícil pensar en que esta conciliación es posible[33].

Como la doctrina[34] establece "las políticas de conciliación óptimas no son sólo aquellas que garantizan permisos (derecho a la ausencia), sino también aquellas que fomentan la adecuación temporal de la jornada u horario de trabajo (derecho de presencia) a lo que pueda necesitarse personal, familiar y laboralmente". Queda claro que las condiciones de tiempo de trabajo en el servicio doméstico no permiten la ejecución y garantía de estas políticas con normalidad.

[32] Rodríguez Copé, M.L., "Conciliación y trabajo doméstico: un reto para las políticas socio-laborales del siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia", en *Revista jurídica de los Derechos sociales*, Lex Social (Sevilla), vol. 9, 2 (2019)

[33] Díaz CorfinkieL, M., "La conciliación en la encrucijada: vida laboral y familiar de empleadas y empleadoras de hogar", *Revista jurídica de los Derecho Sociales*, Lex Social (Sevilla), vol. 9, 2 (2019) pp..198-211.

[34] Ballester Pastor, M. A., "De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades", en *Revista de Derecho Social* (Albacete), 57 (2012) pp.. 99-114.

Según el artículo 3 del Real Decreto 1620/2011, los derechos y deberes propios de la relación especial de personas trabajadoras en el hogar se regirán por lo dispuesto en dicha norma y, de forma supletoria, siempre que sea compatible con las particularidades del sector, se aplicará la legislación laboral general correspondiente a los trabajadores en régimen común. En este sentido, el preámbulo del mencionado real decreto señala que esta regulación facilitará el acceso de las personas empleadas del hogar al ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en condiciones de igualdad con el resto de trabajadores.

Entonces, por analogía, comparación y aplicación supletoria al igual que cualquier persona trabajadora las personas empleadas en el ámbito del hogar deben tener derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos menores o familiares. En este sentido, aunque en el empleo del hogar no está expresamente reconocido doctrinalmente se ha argumentado que podría exigirse por analogía con el ET, invocando el derecho constitucional a la protección de la familia y el principio de no discriminación por razón de sexo, por tratarse de un sector feminizado, ya que se trata de una desigualdad manifiesta.

En materia de permisos retribuidos por causas familiares, como permisos por nacimiento, fallecimiento, enfermedad grave de familiares, hospitalización, etc., salvo pacto contrario, en la normativa específica del empleo del hogar no existe regulación obligatoria de permisos retribuidos, cuestión que ha sido criticada por organismos como la OIT y la doctrina nacional.

Lo mismo ocurre respecto de la excedencia por cuidado de hijos o familiares que en el régimen general, conforme al art. 46.3 ET, reconoce este derecho durante un plazo determinado y con reserva del puesto. Que en el empleo del hogar: no está previsto, pero se ha propuesto su reconocimiento en el marco de una futura homologación normativa.

En definitiva, el registro horario puede funcionar para limitar el tiempo de trabajo y computar el cumplimiento y los excesos, ya que mediante los registros individualizados los empleados del sector doméstico pueden hacer uso de sus derechos en materia de conciliación. Con ello se garantiza el equilibrio entre vida personal y laboral ayudando a establecer límites entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, reduciendo de esta forma la posibilidad de sobrecarga laboral.

4.5. El registro horario y el salario

A todos los efectos, el registro horario es una herramienta garantizadora tanto para las personas empleadoras como para las empleadas. No es necesario poner de relieve la relación que entre el tiempo de trabajo y el salario existe. Fundamentalmente por la base legal del artículo 35 del ET, por el que el trabajo retribuido debe estar correlacionado con el tiempo de prestación.

La importancia del registro horario es clave tanto para los empleados como para los empleadores, ya que cumple funciones esenciales de control, transparencia y garantía de derechos laborales como ya hemos adelantado. Desde una perspectiva jurídica y práctica, se puede estructurar la relevancia del registro horario a los efectos de verificar el cumplimiento de la jornada pactada, evitar abusos en horas extraordinarias.

No puede dudarse de la seguridad jurídica y la protección para el empleador que como prueba documental es un medio válido ante la Inspección de Trabajo o tribunales para demostrar el cumplimiento de las obligaciones en materia de jornada.

Más allá de esta determinación general, el registro horario en relación con el salario, mediante los fichajes, permite diferenciar la jornada ordinaria incluida en el salario fijo pactado de las horas extras que deben retribuirse con recargo específico o compensarse con descanso equivalente. Todo ello mediante la base documental de unos registros efectuados por la persona empleada a través de la herramienta proporcionada por el empleador.

En el ámbito del servicio doméstico, el registro horario tiene la misma función que en cualquier otro sector. Pero parece, especialmente necesaria su realización tanto por preservar los derechos de las personas trabajadoras como por evitar posibles conflictos derivados del cómputo del tiempo de trabajo a los efectos de su repercusión en el salario.

5. CONCLUSIÓN

Además de las conclusiones expuestas queremos considerar que, aunque la STJUE objeto de nuestro análisis, 19 de diciembre de 2024 asunto C-531/23, ha supuesto un giro respecto a la materia parece necesario realizar una modificación normativa expresa conforme al contenido del RD 1620/2011. De otro modo y ante una imposibilidad manifiesta de esta acción es oportuno tener presente que, aunque se han logrado avances significativos en la mejora de los derechos laborales de las personas empleadas del hogar en España, aún persiste la ausencia de un convenio colectivo estatal que regule de manera específica sus condiciones laborales de la misma forma que el resto de personas trabajadoras.

Las iniciativas regionales y la presión de los sindicatos y colectivos de personas trabajadoras son pasos importantes hacia la equiparación de derechos y la dignificación de este sector que buscan mejorar el trabajo doméstico y de cuidados, garantizando condiciones laborales justas y equitativas para un colectivo históricamente invisibilizado y precarizado.

La doctrina jurisprudencial que se ha analizado representa un hito de indudable relevancia en el proceso de homologación progresiva de los derechos de las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar respecto del régimen jurídico común aplicable a las relaciones laborales ordinarias. Este proceso, impulsado tanto por la normativa internacional como por la evolución jurisprudencial, evidencia una voluntad de aproximación normativa que, sin embargo, todavía se enfrenta a importantes resistencias estructurales.

En este contexto, en nuestra opinión la exigencia de un sistema de registro diario de jornada para las personas empleadoras del hogar familiar se configura como un mecanismo esencial para garantizar el efectivo cumplimiento de los límites legales en materia de tiempo de trabajo. Dicha obligación, como ya hemos expuesto, no solo permite controlar la duración máxima de la jornada, sino también asegurar el respeto de los períodos mínimos de descanso, tanto diario como semanal, y verificar la eventual realización de horas extraordinarias, con especial trascendencia en el caso de las trabajadoras internas, cuya disponibilidad permanente tiende a diluir la delimitación del tiempo de trabajo efectivo. La previsión refuerza, por tanto, el contenido esencial de derechos fundamentales como la salud laboral, la intimidad personal y familiar y la conciliación de la vida laboral y personal, todos ellos íntimamente vinculados al principio de dignidad e igualdad en el trabajo, incluso más allá del trabajo decente.

A pesar de los matices señalados en los fundamentos jurídicos de la sentencia, lo cierto es que el fallo del TJUE se pronuncia de manera categórica sobre la existencia de una vulneración del Derecho de la Unión derivada de la exención generalizada del deber de registro horario en el trabajo doméstico.

Para terminar, desde una perspectiva jurídica y de política laboral, estimo que el trabajo doméstico no debe quedar excluido de la exigencia general de registro diario de la jornada prevista en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, ni de las consecuencias derivadas de su incumplimiento. Este instrumento constituye un elemento clave para garantizar una gestión objetiva, equitativa y verificable del tiempo de trabajo y de descanso de las personas empleadas en el hogar familiar. Su omisión implicaría perpetuar una situación de desigualdad material respecto al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, consolidando una posición subordinada y de menor protección jurídica.

6. BIBLIOGRAFÍA

Almendros González, M.A.: "Registro de jornada y tiempo de trabajo efectivo" en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 231/2020, Aranzadi, 2020.

Ballester Pastor, M. A., "De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades", en *Revista de Derecho Social* (Albacete), 57 (2012).

Beltrán De Heredia Ruíz, I.: "El registro de jornada también es obligatorio en el empleo del hogar (STJUE 19/12/24)", Disponible en: https://ignasibeltran.com/tag/registro-de-jornada/

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* (n.º 1/2025) Disponible en: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2025-00000002818&utm_source=chatgpt.com.

Díaz Corfinkiel, M., "La conciliación en la encrucijada: vida laboral y familiar de empleadas y empleadoras de hogar", *Revista jurídica de los Derecho Sociales*, Lex Social (Sevilla), vol. 9, 2 (2019).

Igartua Miró, M.T.: "La obligación de registro de la jornada de trabajo tras el RDL 8/2019", *Temas Laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social,* núm. 147, 2019.

López Gandía, J. y Toscani Giménez, D.: *El nuevo régimen laboral y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, de, Editorial Bomarzo en 2012.

Martín Rodríguez M.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*, Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz, 2020.

Martín Rodríguez, O. (2025). "Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23)". *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF,* 485, https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24315.

Monereo Pérez, J.L. y López Insua, B.M., "Discriminación indirecta y reconocimiento de las prestaciones por desempleo a las empleadas del hogar: un punto de partida para la consecución de una plena igualdad", *La Ley Unión Europea*, n.º 101, 2022.

Navas Sánchez, M., "¿Inviolabilidad o intimidad domiciliaria? A propósito de la jurisprudencia constitucional sobre el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio", *Revista de Derecho Político*.

Pérez Agulla, S: "Tratamiento del tiempo de trabajo en el empleo doméstico" en VV.AA, *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, A Coruña, Colex, 2023.

Rodríguez Copé, M.L., "Conciliación y trabajo doméstico: un reto para las políticas socio-laborales del siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia", en *Revista jurídica de los Derechos sociales*, Lex Social (Sevilla), vol. 9, 2 (2019).

Rodríguez Martín Retortillo, R.: "El registro obligatorio de la jornada diaria de trabajo. Impacto, efectos y estado de la cuestión tras tres años de vigencia" en *Revista Española de Derecho del Trabajo,* núm. 257/2022.

Rodríguez Muñoz, A. "Riesgos psicosociales en el entorno laboral: una perspectiva de género", en VV.AA. (Blázquez Agudo, E. (Dir.), *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género*, Universidad Carlos III de Madrid, 2017.

Rodríguez Pastor, G. y Alfonso Mellado, L.: *El registro de Jornada*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2019.

Sempere Navarro, A.V. "La protección por desempleo en el Sistema Especial de Empleo Doméstico", *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 3, 2022.

Velasco Fernández, D. "El registro de jornada como medio de prueba y de control de las horas extraordinarias". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum. Núm. 9 (2023).