

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)**

Olaya Martín Rodríguez

Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad a Distancia de Madrid –UDIMA– (España)

olayamr@gmail.com | <https://orcid.org/0000-0002-0075-9426>

Extracto

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23) ha declarado contraria a la Directiva 2003/88/CE la jurisdicción y la práctica administrativa de no fijar la obligación de establecer un sistema de registro de jornada a las personas empleadas al servicio del hogar familiar. Prevalece la regla general de la Directiva 2003/88/CE sobre el derecho interno, que no contempla una disposición específica para las personas empleadas en el hogar familiar que prestan servicio a tiempo completo.

Palabras clave: registro de jornada; personas empleadas al servicio del hogar familiar; Directiva 2003/88/CE; tiempo de trabajo; control del tiempo de trabajo en el empleo doméstico; ordenación del tiempo de trabajo; tiempo de descanso.

Recibido: 22-01-2025 / Aceptado: 23-01-2025 / Publicado: 06-03-2025

Cómo citar: 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>

Mandatory working time registration for people employed in the service of the family home

Commentary on the Judgment of the Court of Justice of the European Union of 19 December 2024 (case C-531/23)

Olaya Martín Rodríguez

Senior Lecturer in Labour and Social Security Law.

Universidad a Distancia de Madrid –UDIMA– (Spain)

olayamr@gmail.com | <https://orcid.org/0000-0002-0075-9426>

Abstract

The judgment of the Court of Justice of the European Union of 19 December 2024 (case C-531/23) has declared contrary to Directive 2003/88/EC the jurisdiction and administrative practice of not setting the obligation to establish a system of recording working hours for people employed in the service of the family home. The general rule of Directive 2003/88/EC on domestic law prevails, which does not provide for a specific provision for persons employed in the family home on a full-time basis.

Keywords: registration of working hours; persons employed in the service of the family home; Directive 2003/88/EC; working time; control of working time in domestic employment; organization of working time; rest time.

Received: 22-01-2025 / Accepted: 23-01-2025 / Published: 06-03-2025

Citation: Martín Rodríguez, O. (2025). Mandatory working time registration for people employed in the service of the family home. Commentary on the Judgment of the Court of Justice of the European Union of 19 December 2024 (case C-531/23). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 485, 112-120. <https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24315>

1. Marco normativo

La cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Bilbao (Auto de 20 de junio de 2023) y resuelta por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en su [Sentencia de 19 de diciembre de 2024 \(asunto C-531/23\)](#), objeto de este comentario, versa sobre la adecuación de la normativa española en materia de registro de jornada de las personas empleadas en el hogar familiar 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.

Las disposiciones del derecho español que son relevantes para esta cuestión prejudicial se encuentran en los artículos [34.9](#) y [35.5](#) del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) y el [artículo 9.3 bis del Real Decreto \(RD\) 1620/2011, de 14 de noviembre](#), por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. El primer artículo mencionado establece la obligación de la empresa de garantizar el registro de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Por otro lado, el [artículo 35 del ET](#) establece que la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones a efectos del cómputo de horas extraordinarias. Y, por su parte, el [artículo 9 del RD 1620/2011](#) excluye la obligación de registro de jornada para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial en el ámbito del servicio del hogar familiar, por lo que, si esta normativa excluye la obligación de registro de jornada para los contratos a tiempo parcial, sería incoherente considerar que dicha obligación es aplicable a los contratos a tiempo completo.

En relación con el derecho de la Unión Europea (UE), la norma principal que se ve afectada es la [Directiva 2003/88/CE](#), específicamente en sus artículos 3 (descanso diario), 5 (descanso semanal), 6 (duración máxima del tiempo de trabajo semanal), 16 (periodos de referencia), 17.1 b) (excepción a personas trabajadoras en régimen familiar). Asimismo, se menciona, entre otros, el artículo 31.2 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) (CDFUE) (derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios, semanales y vacaciones anuales retribuidas). El TJUE descarta que la cuestión planteada entre dentro del ámbito de aplicación de la [Directiva 2000/78/CE](#) (igualdad de trato en el empleo y la ocupación en general) ni la [Directiva 2010/41/UE](#) (trabajadores autónomos).

2. Supuesto de hecho sometido a enjuiciamiento

El litigio principal aborda el despido de una trabajadora del hogar familiar y la posterior demanda en la que se solicita la declaración de improcedencia del despido, así como el pago por horas extraordinarias trabajadas y días de vacaciones no disfrutados. En su demanda, la trabajadora manifiesta que fue contratada a jornada completa con un salario bruto mensual de 2.363,04 euros y que, hasta el día 18 de octubre de 2020, trabajó 46 horas semanales, aumentando a 79 horas semanales a partir del 19 de octubre de 2020.

En primera instancia, se admitió parcialmente la demanda, considerando el despido como improcedente y ordenando a los demandados el pago de 364,39 euros como indemnización y 934,89 euros correspondientes a la liquidación por días de vacaciones no disfrutados y pagas extras. Sin embargo, el tribunal consideró que la demandante no había probado ni la veracidad de las horas trabajadas ni el salario reclamado. Esto se debe a la falta de aportación de los registros horarios del tiempo de trabajo realizado por la trabajadora, dado que el [RD 1620/2011](#) exime a determinados trabajos de tal obligación, entre los que se encuentra el servicio del hogar familiar.

Posteriormente, se interpuso un recurso de suplicación ante el TSJ del País Vasco, que a su vez planteó una cuestión prejudicial al TJUE. Esto surgió de las dudas sobre la compatibilidad de la normativa nacional que regula el régimen especial de los empleados del hogar con el derecho de la UE. En esencia, se argumenta que la trabajadora no se puede incluir dentro de la excepción prevista en el artículo 17.1 b) de la [Directiva 2003/88/CE](#) ni se trata de un caso de actividad caracterizada por el fraccionamiento de trabajo, contemplado en el artículo 17.4 b) de la misma directiva, pues la trabajadora fue contratada a jornada completa.

El órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 3, 5 y 6 de la [Directiva 2003/88/CE](#), en relación con las Directivas [2000/78/CE](#), [2006/54/CE](#) y [2010/41/UE](#) y con los artículos 20, 21 y 31, apartado 2 de la [CDFUE](#), deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar.

3. Cuestiones clave determinantes de la resolución

Antes de abordar el tema, cabe puntualizar que el TJUE dejó claro que la cuestión planteada no se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la [Directiva 2000/78/CE](#), que se refiere a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación en general, ni de la [Directiva 2010/41/UE](#), que se aplica a los trabajadores autónomos. A partir de este punto, el TJUE desarrolla su argumentación teniendo en consideración en todo momento la doctrina relacionada con la [Sentencia de 14 de mayo de 2019 \(asunto C-55/18\)](#), así como la normativa

anteriormente aludida y las circunstancias específicas del asunto planteado (empleados en el servicio del hogar familiar).

Recordemos que el derecho de las personas trabajadoras a la limitación de la duración máxima de la jornada laboral y a periodos de descanso diario y semanal se erige como una norma de trascendental importancia dentro del ámbito del derecho social de la UE, hallándose específicamente consagrado en el artículo 31.2 de la [CDFUE](#). En consecuencia, la interpretación de los artículos 3, 5 y 6 de la [Directiva 2003/88/CE](#), que consagran este derecho esencial, debe realizarse a la luz de las garantías proporcionadas por la [CDFUE](#), prohibiéndose cualquier interpretación restrictiva que menoscabe los derechos conferidos por dicha directiva a las personas trabajadoras. En virtud de la función armonizadora que ostentan estas normativas, los Estados miembros tienen la obligación de implementar las medidas necesarias para asegurar el respeto a los periodos mínimos de descanso y para evitar que se exceda de la duración máxima de la jornada laboral semanal. Específicamente, se establece un periodo mínimo de descanso de 11 horas consecutivas en cada intervalo de 24 horas, así como un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas en cada ciclo de 7 días. Adicionalmente, se establece un límite de 48 horas para la duración media de la jornada semanal, incluyendo horas extraordinarias.

Sin embargo, dado que los artículos mencionados de la directiva no proporcionan criterios precisos para la garantía de estos derechos, los Estados miembros gozan de un margen de apreciación al respecto. Este espacio, no obstante, no debe socavar el efecto útil de las disposiciones, preservando así las garantías mínimas en términos de jornada máxima y descanso.

En relación con el sistema de cómputo y registro de la jornada laboral, los Estados miembros tienen la facultad de determinar su forma, pudiendo incluir particularidades propias de cada sector y especificidades de determinadas empresas, como su tamaño. Asimismo, se les permite establecer excepciones en situaciones donde, debido a las características específicas de la actividad realizada, la jornada laboral no se defina de manera medible o establecida previamente, o cuando dicha jornada pueda ser determinada por las propias personas trabajadoras.

El límite a este margen de apreciación, según el TJUE, se encuentra en el contenido de los derechos consagrados en el artículo 31.2 de la [CDFUE](#) y en los artículos 3, 5 y 6 de la [Directiva 2003/88/CE](#), los cuales no pueden quedar desprovistos de contenido. A este respecto, el TJUE ha observado que la posición de debilidad en la que suelen encontrarse las personas trabajadoras puede disuadirlas de hacer valer sus derechos frente a sus empleadores. Por ello, subraya 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 traba-

jo 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 las disposiciones citadas.

Adicionalmente, el TJUE ha reiterado que:

[...] la posibilidad de que el trabajador utilice otros medios de prueba para aportar indicios de la vulneración de sus derechos y la inversión de la carga de la prueba no pueden suplir la necesidad de un sistema que determine de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo diario y semanal realizadas por el trabajador, ya que este podría mostrarse reticente a declarar contra su empleador por temor a las represalias que este pudiera tomar en detrimento de sus condiciones laborales.

Por lo tanto, el TJUE ha concluido que el derecho de la Unión se opone a una normativa nacional que exima a los empresarios de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada trabajador.

En lo referente a la argumentación presentada por el Estado español, que sostiene que el [artículo 34.9 del ET](#) impone una obligación de carácter general aplicable a todas las relaciones laborales, incluidas aquellas que se circunscriben al ámbito del empleo del hogar familiar, se precisa que las excepciones contempladas en el RD 1620/2011 ([arts. 9.3 y 9.3 bis](#)) no afectan a la obligación de registro de jornada establecida en el [artículo 34.9 del ET](#), dado que estas excepciones se refieren a la exoneración del cumplimiento de lo dispuesto en el [artículo 35.5 del ET](#) y a las obligaciones de registro de jornada previstas en el [artículo 12.5](#) del mismo cuerpo normativo.

Sin embargo, el TJUE, considerando la posibilidad de que exista una interpretación jurisprudencial o práctica administrativa nacional que contradiga el registro de jornada a pesar del carácter general del [artículo 34.9 del ET](#), ha recordado 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 [del Tratado de la UE] apartado 3, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para garantizar 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.

En este contexto, y subrayando la exigencia de interpretación conforme de los órganos jurisdiccionales y sus implicaciones, el TJUE ha dictaminado 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 [de registro] que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado del hogar, y que privan por tanto [a estos] 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/CE 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.

Además, el TJUE puntualiza que la obligación general de registro de la jornada laboral no se opone a que una normativa nacional contemple particularidades, ya sea en razón del sector de actividad de que se trate, o en función de las especificidades de determinados empleadores, en particular, por su tamaño, siempre que dicha normativa proporcione a las personas trabajadoras medios efectivos que garanticen el cumplimiento de las normas relativas, en particular, a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

4. Valoración crítica

La [Sentencia del TJUE, de 19 de diciembre de 2024 \(asunto C-531/23\)](#), establece que los empleadores de hogar deben cumplir con la normativa europea, implementando un sistema de registro de horas laborales, pues cualquier excepción debe garantizar que no vulneren los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, especialmente en un sector con una alta tasa de feminización, donde la falta de registro de horas podría dar lugar a discriminación indirecta por razón de género. A título personal acojo con satisfacción la respuesta proporcionada por el TJUE a la pregunta prejudicial planteada en este caso. En mi opinión, pese a que cabe establecer excepciones al cómputo y registro de jornada en función de las circunstancias específicas, los Estados miembros no pueden soslayar el registro de jornada a fin de garantizar que no se vulneren los periodos de descanso diario y semanal reconocidos no solo en la [Directiva 2003/88/CE](#), sino también en la [CDFUE](#) y, específicamente en nuestra normativa interna ([art. 34.9 ET](#)). Se trata de un colectivo de personas trabajadoras especialmente vulnerable, en porcentaje alto mujeres y migrantes, por lo debe garantizárseles un registro de jornada fiable y objetivo que permita garantizar que sus horas de trabajo se ajustan a lo acordado y puedan reclamar sus derechos.

Con anterioridad a la [Sentencia que ha dictado el TJUE, de 19 de diciembre \(asunto C-531/23\)](#), los tribunales nacionales se han pronunciado en reiteradas ocasiones, entre otras, en la [Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, de 14 de mayo de 2024 \(rec. 875/2023\)](#), en la cual el órgano juzgador concluyó la inexistencia de la obligación de registrar la jornada laboral de los empleados al servicio del hogar familiar porque esta es una relación laboral de carácter especial que se rige por las normas del [RD 1620/2011](#), y si dicha norma excluye expresamente la obligación de registro de jornada en los contratos a tiempo parcial, sería absurdo considerar que la obligación sí es exigible en los contratos a tiempo completo.

En el mismo sentido se manifiesta la [guía que publicó en su momento el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social sobre la aplicación de la normativa de registro de jornada](#), en la que se indica que el registro de horario se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras, 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 la forma y extensión con que esté regulada la jornada de trabajo como a las reglas de supletoriedad establecidas en cada caso.

Sin embargo, en dicha [sentencia](#), la parte recurrente ya puso de manifiesto que, si bien no existe obligación del empleador de llevar un registro horario de las horas de prestación de servicios en los contratos a tiempo parcial, sí que existe dicha obligación de registro de jornada en el caso de las personas trabajadoras a tiempo completo, como era el caso que se estaba enjuiciando. No obstante, tal interpretación no fue compartida por el órgano juzgador al considerar que si precisamente el [artículo 9.3 bis del RD 1620/2011](#) establece que «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», mucho menos cabe aplicar a las personas trabajadoras a tiempo completo las obligaciones de registro de jornada dispuestas en el [artículo 34.9 del ET](#).

Pues bien, en la [Sentencia del TJUE de 19 de diciembre](#), se vuelve a pronunciar sobre este extremo y se cae en la cuenta de que, del tenor literal de los [artículos 9.3 y 9.3 bis del RD 1620/2011](#), no se desprende que se exceptúe el registro de jornada para los empleados del hogar familiar; esa excepción se circunscribe a las horas extraordinarias y al trabajo a tiempo parcial de los empleados del hogar familiar, pero no al trabajo desarrollado a tiempo completo (si bien, ambas excepciones se deberían revisar para no vaciar de contenido la normativa europea). Por ello, se entiende que prevalece la regla general de la [Directiva 2003/88/CE](#) sobre el derecho interno, que no contempla una disposición específica. Además, el contenido del [artículo 34.9 del ET](#) es una obligación de alcance general y abarca a todas las relaciones, incluidas la relación especial del hogar familiar y el [RD 1620/2011](#); únicamente exonera del registro de horas extraordinarias y de la jornada a tiempo parcial. Por lo tanto, las únicas excepciones previstas en el RD 1620/2011 ([arts. 9.3 y 9.3 bis](#)) no afectan al registro previsto en el [artículo 34.9 del ET](#).

No obstante, y pese a compartir completamente el fallo del TJUE, cierto es que hay que adaptar a la realidad de los empleadores del hogar familiar el sistema de registro teniendo en cuenta sus particularidades y especificidades, pues la implantación de estos sistemas de registro puede suponer grandes desafíos para los empleadores y las propias personas trabajadoras. Será necesario establecer mecanismos o herramientas sencillas, asequibles y accesibles que permitan llevar un control efectivo de las horas trabajadas. Además, será necesario que las Administraciones públicas y los agentes sociales lleven a cabo campañas de información y sensibilización para dar a conocer la nueva obligatoriedad y facilitar su cumplimiento.

Finalmente, el fallo obliga a los Estados miembros a revisar y adaptar sus legislaciones internas a la normativa comunitaria. Esto implica que aquellas normativas que puedan generar desigualdad o desprotección para determinados colectivos de personas trabajadoras deberán adaptarse para cumplir con el marco legal de la UE.