

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

Sentencia 617/2025, de 6 de marzo de 2025

Sala de lo Social

Rec. n.º 517/2023

SUMARIO:

Servicio del hogar familiar. Trabajadora que es despedida (en febrero de 2021) sin que conste la existencia de un registro horario que pruebe la realidad de la jornada desarrollada. Pretensión de que conste la realización de una jornada de 79 horas semanales. La obligación de registro del horario diario que establece el artículo 34.9 del ET también se debe aplicar a la relación laboral especial del empleo doméstico, sin que ningún criterio interpretativo administrativo o judicial pueda excluir esta obligación legal, dado que el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, no la ha excluido, a diferencia de lo que su artículo 9.3 hace en relación con el artículo 35.5 del ET. Con arreglo a la sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23, debe afirmarse que la carga de la prueba del horario de la trabajadora, a través de su registro, incumbe a la empresa. Como asevera el TJUE, el empleador doméstico no está exento de la obligación de registrar la jornada de trabajo, pues dicha obligación deriva de los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En el caso de la actora/recurrente, tratándose de una trabajadora a tiempo completo (y no a tiempo parcial, ámbito en el que el TJUE plantea la posibilidad de que por la normativa nacional se establezcan excepciones al registro horario en el ámbito del empleo doméstico), los empleadores domésticos han incumplido la obligación de registrar la jornada diaria de la trabajadora, impidiendo que esta última pueda probar, de manera objetiva, el número de horas trabajadas. Este incumplimiento, debe perjudicar a la parte empleadora, que es quien debió probar la jornada de la trabajadora, como se desprende de la sentencia del TJUE de fecha 14 de mayo de 2019, C-55/18, extrapolable al ámbito del empleo doméstico tras la sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23. La empresa demandada no ha registrado en modo alguno el horario de la trabajadora demandante, lo cual resulta suficiente para estimar el recurso, en virtud de las reglas de la carga de la prueba. Respecto a si, en este litigio concreto, nos hallamos ante una discriminación indirecta por razón de sexo, el criterio o práctica de excluir a la actora del derecho a un registro de su jornada de trabajo, la coloca en una situación de franca desventaja frente a los trabajadores masculinos en general, los cuales sí tienen derecho a dicho registro. Tratándose de una mujer trabajadora, perteneciente a un colectivo claramente feminizado, empleadas de hogar, nos hallamos ante una discriminación indirecta por razón de sexo, puesto que la práctica o criterio de excluirla del registro de jornada no responde a una finalidad legítima, ni a un imperioso interés general, y le impide probar de manera objetiva y fiable la jornada que realmente ha venido realizando, a diferencia de los trabajadores varones. Por tanto, debe tomarse como acreditado el horario invocado en la demanda, cuya concreción no ha sido controvertida ni en la instancia ni en el recurso, y aumentar la cantidad objeto de condena en función de dicho horario. Se tiene por acreditado que la actora ha realizado un exceso horario de 39 horas semanales, a partir del 19 de octubre de 2020 y hasta el 17 de febrero de 2021, (cuatro meses menos tres

Síguenos en...



días), como se invoca en el hecho cuarto de la demanda. El salario que correspondía a la trabajadora demandante ha de ser el fijado por la magistrada en su sentencia, esto es 1108,33 euros al mes a jornada completa de 40 horas semanales, $(1108,33 : 4 \text{ semanas} : 40 \text{ horas semanales} = 6,92 \text{ euros la hora})$, dado que este pronunciamiento no ha sido objeto de recurso. Por consiguiente, partiendo de este salario, aplicado al exceso de jornada anteriormente indicado, obtenemos en total un exceso de 156 horas al mes, (39 horas semanales por cuatro semanas), durante los primeros tres meses, lo que hace un total de 468 horas, (156×3) , más otras 136,5 horas correspondientes al último mes de febrero de 2021, (tres semanas y media $\times$ 39 horas a la semana), hacen un total de 604,5 horas, que multiplicadas por el precio de la hora de trabajo fijada en la sentencia, (6,92 euros la hora), hace un total de 4.183,14 euros a favor de la demandante, más un 10% de interés por mora.

PONENTE:

Don José Félix Lajo González.

SENTENCIA

RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0000517/2023 NIG PV
4802044420210004031 NIG CGPJ 4802044420210004031

SENTENCIA N.º: 000617/2025

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 6 de marzo de 2025

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/a Ilmos./Ilma. Sres./Sra. D.^a Garbiñe Biurrun Mancisidor, Presidenta, D. José Félix Lajo González y D. Fernando Breñosa Alvarez de Miranda, Magistrados/a, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por Rocío contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º Dos de los de Bilbao de fecha 11 de enero de 2023 dictada en proceso sobre Despido, y entablado por Rocío frente a Pelayo, Rosaura.

Es Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. José Félix Lajo González, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO**PRIMERO.**

La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO: La demandante ha venido prestando servicios por cuenta y órdenes de los demandados con una antigüedad de 15 de septiembre de 2020, categoría profesional de empleada de hogar y salario bruto mensual de 1.108,33 euros incluida la prorrata de pagas extras.

SEGUNDO: Con fecha de 17 de febrero de 2021 se procede al despido de la actora.

Síguenos en...



TERCERO: Los demandados no cursaron el alta de la trabajadora en la seguridad social.

CUARTO: Los demandados abonaban a la actora 1000 euros mensuales por transferencia bancaria.

No se ha abonado la liquidación de vacaciones y pagas extras."

SEGUNDO.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda presentada por Rocío frente a Rosaura y Pelayo, debo declarar y declaro la IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO de que ha sido objeto la demandante, condenando a los demandados a abonar una indemnización de 364,39 euros, y así mismo debo condenar y condeno a los demandados a abonar la suma de 934,89 euros incrementados con el interés legal de demora; absolviendo a FOGASA de las pretensiones formuladas en su contra."

TERCERO.

Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que no ha sido impugnado por la parte contraria.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- RECURSO PLANTEADO

Interpone recurso la demandante contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº2 de Bilbao, de fecha 11 de enero de 2.023, que estima en parte la demanda de despido y reclamación de cantidad. declarando el despido improcedente, y condenando a los demandados a abonar a la actora la cantidad de 364'39 euros en concepto de indemnización, y 934'89 euros en concepto de liquidación por vacaciones y pagas extras. La sentencia ha sido dictada tras haber sido anulada por esta Sala la dictada previamente en el recurso 1586/22.

El recurso contiene un primer motivo de revisión de hechos probados, y un segundo motivo de censura jurídica e infracción de garantías del procedimiento que han producido indefensión, y termina suplicando *que se revoque la sentencia por vulneración de normas sustantivas, infracción de normas o garantías del procedimiento que han producido indefensión, y se dicte nueva sentencia, recogiendo los nuevos hechos probados que constan en el motivo primero y con el fallo también expuesto en dicho motivo, y con imposición de costas de la sentencia de origen a los demandados, conforme al artículo 394 LEC, y de este recurso si se opusieran al mismo.*

Los demandados no comparecieron al acto del juicio, ni han impugnado el recurso.

El procedimiento estuvo suspendido por el planteamiento por parte de esta Sala de cuestión prejudicial ante el TJUE, siendo finalmente dictada sentencia por dicho Tribunal en fecha 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23. De dicha sentencia se dio traslado a las partes para alegaciones, con el resultado que obran en autos.

SEGUNDO.- REVISION DE HECHOS PROBADOS.

En el primer motivo del recurso, al amparo del artículo 193.1 b) LRJS, se solicita la revisión del hecho probado primero.

Hay que tener presente que la revisión de hechos probados está constreñida en nuestro ordenamiento procesal laboral, habida cuenta el carácter extraordinario del recurso de suplicación. Dicho carácter supone que el recurso de suplicación no es una segunda instancia y que la valoración de la prueba es competencia del Juez de lo social, que preside el acto del juicio y la práctica de la misma conforme a los principios de oralidad e inmediación, -artículo 74 LRJS-. Por consiguiente, la modificación del relato de hechos probados únicamente es posible cuando a través de la prueba documental o pericial, - en ningún caso testifical-, se constata un error claro y evidente del juzgador.

Conviene además recordar las reglas básicas que ha venido compendiando la doctrina del Tribunal Supremo [SSTS de 16- septiembre-2014, rec. 251/2013, 14-mayo-2013, rec.

285/2011 y 5-junio-2011, rec. 158/2010, entre otras) sobre la forma en que se ha de efectuar la revisión fáctica, a saber:

a).- Que se indiquen qué hechos han de adicionarse, rectificarse o suprimirse, sin que en ningún caso bajo esta delimitación conceptual fáctica puedan incluirse normas de derecho o su exégesis.

b).- Que se citen concretamente la prueba documental que, por sí sola, demuestre la equivocación del Juzgador, de una manera manifiesta, evidente y clara.

c).- Que se precisen los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.

d).- Que tal variación tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia (entre las últimas, SSTS 17/01/11 -rco 75/10; 18/01/11 -rco 98/09; y 20/01/11 -rco 93/10).

Insistiendo en la segunda de las exigencias, se mantiene que los documentos sobre los que el recurrente se apoye para justificar la pretendida revisión fáctica deben tener una eficacia radicalmente excluyente, contundente e incuestionable, de tal forma que el error denunciado emane por sí mismo de los elementos probatorios invocados, de forma clara, directa y patente, y en todo caso sin necesidad de argumentos, deducciones, conjeturas o interpretaciones valorativas, hasta el punto de afirmarse que la certidumbre del error está reñida con la existencia de una situación dubitativa (así, SSTS 22/05/06 - rec. 79/05; y 20/06/06 -rec. 189/04).

En el caso que nos ocupa no resulta admisible la revisión de hechos probados interesada por la parte recurrente, por los razonamientos siguientes:

Pretende la trabajadora que se modifique el HP 1º, para hacer constar que *el salario bruto mensual es de 2.363'04 euros, correspondiente a una jornada de 79 horas semanales*.

La revisión fáctica debe rechazarse por este Tribunal, sin perjuicio de lo que después se analice acerca del resto de los motivos del recurso. La parte recurrente no invoca ningún documento, ni prueba pericial alguna, que sustente su revisión fáctica, por lo que no puede prosperar. Este motivo del recurso invoca los artículos 91.2 y 94.2 LRJS, estableciendo un debate acerca de la facilidad probatoria que luego reitera como censura jurídica. No se articula una revisión de hechos probados en legal forma, en los términos que establece el artículo 193 b) LRJS y la jurisprudencia que lo interpreta.

TERCERO.- CENSURA JURIDICA.

En el segundo motivo del recurso y con amparo en el artículo 193 a) y c) LRJS, (infracción de garantías del procedimiento que han producido indefensión e infracción de normas sustantivas y de la jurisprudencia), se denuncia por la actora recurrente la infracción de los artículos 82.4, 75.4, 91.2 y 94.2 LRJS, 216 y 217.7 LEC, y 24 CE; alegando que los demandados no han aportado la documental solicitada con carácter anticipado y admitida por auto de 18 de noviembre de 2021, (*calendario laboral, registros horarios, contrato y recibo de salarios*), desatendiendo el requerimiento del Juzgado manera injustificada, por lo que se le causa indefensión, y se vulnera su derecho a la tutela judicial efectiva, de manera que, atendiendo al principio de facilidad probatoria, debe dictarse nueva sentencia partiendo de los hechos probados que pretendía acreditar.

CUARTO.- RAZONAMIENTO Y DECISION DEL TRIBUNAL.

La pretensión de la parte recurrente debe ser estimada en parte, por los razonamientos jurídico-fácticos siguientes:

A.- Hechos y convicción de la sentencia recurrida.

La actora ha venido prestando servicios para los demandados con una antigüedad de 15 de septiembre de 2020, categoría de empleada de hogar y salario mensual de 1108'33 euros con prorrateo de pagas.

Con fecha 17 de febrero de 2021 fue despedida.

La sentencia de instancia afirma que no consta probada la realidad de la jornada desarrollada por la trabajadora, ni el salario pretendido, por lo que no puede estimarse la reclamación por diferencias salariales al constar que los salarios han sido efectivamente

abonados conforme al salario declarado probado; y estima parcialmente la demanda reconociendo la liquidación por vacaciones y pagas extras, (934'89 euros).

Por auto de 18 de noviembre de 2021 el Juzgado requirió a los codemandados, con los apercibimientos del artículo 94.2 LRJS, para que aportaran al procedimiento:

- *Registros horarios de la trabajadora.*
- *Calendario laboral.*

La sentencia recurrida asevera que la prueba aportada por la actora resulta totalmente insuficiente, y que no pueden concluirse probadas las pretensiones de la actora por la sola falta de aportación de los registros horarios, dado que el RD Ley 8/2019 contempla una serie de excepciones al fichaje al comienzo y al final de jornada en las relaciones laborales especiales, como es la de empleadas de hogar, de manera que la falta de aportación de estos documentos, que no son obligatorios, no puede determinar que se estimen probadas las alegaciones de la parte actora.

B.- Normativa en liza.

Artículo 94 LRJS Prueba documental.

1. De la prueba documental aportada, que deberá estar adecuadamente presentada, ordenada y numerada, se dará traslado a las partes en el acto del juicio, para su examen.

2. Los documentos y otros medios de obtener certeza sobre hechos relevantes que se encuentren en poder de las partes deberán aportarse al proceso si hubieran sido propuestos como medio de prueba por la parte contraria y admitida ésta por el juez o tribunal o cuando éste haya requerido su aportación. Si no se presentaren sin causa justificada, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada.

Artículo 9.3 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

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.

Artículo 34. 9 ET:

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.

Artículo 35. 5 ET:

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente

C.- Facilidad probatoria. Doctrina del Tribunal Constitucional.

Debemos partir del derecho a la tutela judicial efectiva de la trabajadora recurrente, (derecho a proposición de prueba), artículo 24 CE, y a no sufrir indefensión.

Como afirma la STC de 16 de noviembre de 2020, recurso de amparo 4425/2018, en materia de *facilidad probatoria*:

"la STC 14/1992, de 10 de febrero , al desestimar la posible inconstitucionalidad del entonces vigente art. 1435 LEC (fuerza ejecutiva de una escritura pública), descartó que el precepto llegara a "exigir al demandado una prueba imposible o diabólica, lo que, si así fuera, ciertamente le causaría indefensión por no poder justificar procesalmente sus derechos e intereses legítimos mediante el ejercicio de los medios probatorios pertinentes para su defensa (SSTC 4/1982 , fundamento jurídico 5 ; 95/1991 , fundamento jurídico 3 , y 227/1991 , in toto)". b) Excepciones a su aplicación: hemos fijado sin embargo dos excepciones para las cuales no opera el principio de facilidad probatoria, lo que implica que las reglas de distribución del onus probandi han de aplicarse de manera ordinaria, sin atemperar: (i) Cuando se pueda hablar de imposibilidad material y no de negativa injustificada de la administración a la entrega del medio de prueba. Así, en la STC 140/1994, de 9 de mayo, FJ 4 b) se dijo que "ha de

tenerse en cuenta que cuando las fuentes de prueba se encuentran en poder de una de las partes en el litigio, la obligación constitucional de colaborar con los órganos jurisdiccionales en el curso del proceso (art. 118 C.E.) conlleva que sea aquella quien deba acreditar los hechos determinantes de la litis (SSTC 227/1991). [...]; si bien las deficiencias y carencias en el funcionamiento de un órgano administrativo no pueden repercutir en perjuicio del solicitante de amparo, es claro que no nos encontramos ante un supuesto [donde] no lo lleva a cabo invocando dificultades derivadas de deficiencia o carencias internas, como en el caso objeto de la STC 227/1991, sino ante el supuesto de una imposibilidad de proceder a esa acreditación ni aun tratando de reconstruir el expediente". Importa en todo caso atender a las circunstancias concretas: como se precisa en los antecedentes 2 b) y 9, y el fundamento jurídico 3, sucedió ahí que la administración no tenía una parte del expediente, porque con ocasión de la apertura de unas diligencias penales se habían remitido al órgano judicial competente, sin llegar a recuperarlo. (ii) Cuando el deber de custodia del documento por una de las partes está sujeto a un plazo normativo, y este ya se ha superado a la fecha en la que se solicita el documento por la otra parte, caso tratado por la STC 140/2003, de 14 de julio, FJ 8, en relación con la conservación de la documentación de una empresa en liquidación: "No estamos, pues, ante un supuesto de deficiencias y carencias en el funcionamiento de un órgano administrativo, que no deben repercutir en perjuicio del solicitante de amparo, porque a nadie es lícito beneficiarse de su propia torpeza, como viene señalando nuestra doctrina (por todas, SSTC 227/1991, de 28 de noviembre, FJ 3; 140/1994, de 9 de mayo, FJ 4; 116/1995, de 17 de julio, FJ 1, y 61/2002, de 11 de marzo, FJ 3), sino ante un supuesto en que ni el demandante ni la empresa pública para la que prestaba servicios conservan documentación relativa a esa relación laboral, sin que la empresa venga obligada a conservar esa documentación por haber transcurrido con creces el plazo establecido al efecto en la legislación mercantil". c) Reparación de los derechos: en los supuestos en que se ha estimado la demanda de amparo, por aplicación del principio de facilidad probatoria, el restablecimiento del derecho se ha obtenido (i) bien declarando la firmeza de la sentencia dictada por el tribunal inferior a aquel que pronunció la anulada en amparo, en cuanto aquella sí había sido respetuosa con tales derechos, al tener por probado el hecho y estimar la demanda (caso de las SSTC 227/1991; 7/1994 y 61/2002), (ii) o bien retrotraer las actuaciones para que el órgano judicial competente hiciera cumplir a la parte con el deber de entrega de la prueba, presuponiéndose lógicamente que esto era materialmente posible (SSTC 116/1995, fallo, 3, y 153/2004, FJ 6)."

D.- Jurisprudencia tradicional en materia de carga de la prueba de las horas extraordinarias.

STS de 20 de diciembre de 2017, recurso 206/2016, ponente María Luisa Segoviano:

De lo razonado hasta aquí se deriva que el artículo 35-5 del ET no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados, cual establece la sentencia recurrida.

Cierto que de "lege ferenda" convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias, pero de "lege data" esa obligación no existe por ahora y los Tribunales no pueden suplir al legislador imponiendo a la empresa el establecimiento de un complicado sistema de control horario, mediante una condena genérica, que obligará, necesariamente, a negociar con los sindicatos el sistema a implantar, por cuanto, no se trata, simplemente, de registrar la entrada y salida, sino el desarrollo de la jornada efectiva de trabajo con las múltiples variantes que supone la existencia de distintas jornadas, el trabajo fuera del centro de trabajo y, en su caso, la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, cuando se pacte.

Con arreglo a esta interpretación jurisprudencial anteriormente expuesta del artículo 35.5 ET, no existía una obligación empresarial de registrar la jornada ordinaria, sino tan solo la de llevar un registro de las horas extraordinarias, - las que superan la jornada máxima ordinaria-; y con arreglo a la misma, los déficits de prueba en la parte actora a ella le debían perjudicar, ex artículo 217 LEC.

Como afirmaba el TS, en la misma sentencia que anteriormente hemos transcrito en parte:

La solución dada no deja indefenso al trabajador a la hora de probar la realización de horas extraordinarias, pues a final de mes la empresa le notificará el número de horas extras realizadas, o su no realización, lo que le permitirá reclamar frente a esa comunicación y a la hora de probar las horas extraordinarias realizadas tendrá a su favor del artículo 217-6 de la

LEC, norma que no permite presumir la realización de horas extras cuando no se lleva su registro, pero que juega en contra de quien no lo lleva cuando el trabajador prueba que si las realizó»

La carga de la prueba de las horas extraordinarias, como norma general, incumbía a quien pretendía haberlas realizado. La STS de 22 de julio de 2014, recurso 2129/201 así lo afirmaba al analizar el alcance del artículo 217 LEC, en estos términos:

"De dicho precepto se desprende que si bien con carácter general, corresponde a la parte demandante la carga de la prueba de la realización de las horas extraordinarias, para la determinación de las circunstancias en que aquellas se prestaron, como se ha dicho, debe acudirse a la regla de facilidad de la carga probatoria que corresponde a la empresa, toda vez que viene obligada a llevar su registro".

Nuestra Sala se venía haciendo eco de esta doctrina jurisprudencial, verbigracia en nuestra sentencia de 19 de junio de 2018, recurso 1128/2018, cuando decíamos:

El criterio que indica el recurrente no es acertado, y no lo es porque es la parte actora la que debe probar que ha realizado una jornada superior a aquella que tiene establecida, en tal sentido se indica que cuando se ha probado una jornada superior no hace falta acreditar el exceso hora por hora (TS 10-5-1990, AR 3995); pero fuera de este supuesto, cuando existe jornada superior constantemente realizada, debe probarse que se realizan las horas que se reclaman, y, además, no sobre la realización de horas extras por día, semana o mes, sino en el cómputo de la jornada anual (TS 22-9-2011, recurso 44/2011), aunque evidentemente cuando se prueba que se realiza alguna hora extraordinaria, hay que presumir que ha sido por extensión de la jornada normal que diariamente o semanal o mensualmente se está llevando a cabo.

Pero, lo cierto es que hace falta probar, cuando menos, un indicio de una realización de horas extraordinarias. En nuestro caso nada de ello consta, y por el contrario la jornada ordinaria se desarrollaba hasta las 20:00 horas. Desde otra perspectiva, el registro de horas se viene indicando que no debe llevarlo a cabo la empresa (TS 23-3-2017, recurso 81/2016).

Por último, en orden a la indicación que con carácter genérico realiza el recurrente de que las horas de guardia localizada son horas extras (así lo indica el TJUE en su sentencia de 21-2-2018, C-518/15), habrá que precisar que será necesario el que se acredite que no se ha abonado la guardia, o que la demandante las ha realizado y que la retribución no se ha correspondido con su actividad.

En términos generales podemos concluir: la demandante no acredita las horas extraordinarias que pretende, ni un exceso de jornada, siendo carga probatoria de su actividad procesal, por lo que, careciendo de este dato, e igualmente de una cuantificación, cuando menos aproximativa, de lo realizado, vamos a desestimar el segundo motivo.

E.- Giro en esta materia tras la doctrina del TJUE.

Actualmente, tras el dictado de la sentencia del TJUE de fecha 14 de mayo de 2019, C 55/18, la carga de la prueba de la jornada realizada incumbe a la parte empleadora. Como afirma el apartado 60 de dicha sentencia del Tribunal comunitario, los Estados miembros deben imponer a los empresarios el establecimiento de un sistema que permita computar la jornada. Añade el TJUE en su sentencia que el trabajador es la parte más débil de la relación laboral, de modo que es necesario impedir que el empresario pueda imponerle una restricción de sus derechos, (44); y que los órganos jurisdiccionales nacionales deben modificar una jurisprudencia nacional consolidada si ésta se basa en una interpretación incompatible con los objetivos de una Directiva comunitaria. Destacamos también los considerandos siguientes:

46 Precisamente a la luz de estas consideraciones generales procede examinar si, y en qué medida, 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.

47 A este respecto, procede señalar, al igual que el Abogado General en los puntos 57 y 58 de sus conclusiones, que sin tal sistema no es posible 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.

48 En estas circunstancias, resulta extremadamente difícil, cuando no imposible en la práctica, que los trabajadores logren que se respeten los derechos que les confieren el artículo

31, apartado 2, de la Carta y la Directiva 2003/88 con el fin de disfrutar efectivamente de la limitación de la duración del tiempo de trabajo semanal y de los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos por esta Directiva.

49 En efecto, determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo diario y semanal es esencial para comprobar, por un lado, si se ha respetado la duración máxima del tiempo de trabajo semanal definida en el artículo 6 de la Directiva 2003/88-que incluye, con arreglo a esta disposición, las horas extraordinarias- durante el período de referencia contemplado en los artículos 16, letra b), o 19 de esta Directiva y, por otro lado, si se han respetado los períodos mínimos de descanso diario y semanal, definidos respectivamente en los artículos 3 y 5 de dicha Directiva, durante cada período de veinticuatro horas en relación con el descanso diario o durante el período de referencia contemplado en el artículo 16, letra a), de la misma Directiva en relación con el descanso semanal.

Debemos, por consiguiente, atenernos a la doctrina del TJUE, y, en consecuencia, aseverar que la carga de la prueba de la jornada corresponde a la empresa.

Esta misma línea ya se establece en el artículo 34. 9 ET:

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.

y el artículo 35. 5 ET:

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente

F.- Registro de jornada en el ámbito del empleo doméstico. Doctrina del TJUE.

La sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23, dando respuesta a la cuestión prejudicial planteada por esta Sala, ha resuelto lo siguiente:

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

Destacamos a continuación el contenido de los considerandos siguientes:

38

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

49

Pues bien, habida cuenta de la jurisprudencia mencionada en los apartados 38 a 40 de la presente sentencia, es preciso señalar que la interpretación jurisprudencial de una disposición nacional o una práctica administrativa basada en tal disposición en virtud de las cuales los empleadores están exentos de establecer un sistema que permita computar la

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

50

En cambio, de la jurisprudencia mencionada en el apartado 34 de la presente sentencia se desprende que la obligación general de registro de la jornada laboral no se opone a que una normativa nacional prevea particularidades, bien en razón del sector de actividad de que se trate, bien en razón de las especificidades de determinados empleadores, en particular, su tamaño, siempre que dicha normativa proporcione a los trabajadores medios efectivos que garanticen el cumplimiento de las normas relativas, en particular, a la duración máxima del tiempo de trabajo semanal.

51

De este modo, debido a las particularidades del sector del trabajo doméstico, un sistema que obligue a los empleadores a computar la jornada laboral diaria de cada empleado del hogar puede prever excepciones por lo que respecta a las horas extraordinarias y al trabajo a tiempo parcial, siempre que tales excepciones no vacíen de contenido la normativa en cuestión, extremo que, en el caso de autos, corresponderá comprobar al órgano jurisdiccional remitente, único competente para interpretar y aplicar el Derecho nacional.

61

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

62

Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional y a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a una práctica administrativa basada en tal normativa en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar, privando por tanto a estos últimos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.

G.- Aplicación al caso concreto.

La obligación de registro del horario diario que establece el artículo 34.9 ET también se debe aplicar a la relación laboral especial del empleo doméstico, sin que ningún criterio interpretativo administrativo o judicial pueda excluir esta obligación legal, dado que el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, no la ha excluido, a diferencia de lo que su artículo 9.3 hace en relación con el artículo 35.5 ET.

Y es que esta Sala debe aplicar el derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del TJUE, a tenor de lo que impone el artículo 4 bis de la LOPJ. Pues bien, con arreglo a los criterios legales y jurisprudenciales anteriormente expuestos, y en particular a la sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23, debemos afirmar que la carga de la prueba del horario de la trabajadora, a través de su registro, incumbe a la empresa, y, en nuestro caso en particular, a los empleadores domésticos demandados. Como asevera el TJUE, el empleador doméstico no está exento de la obligación de registrar la jornada de trabajo, pues dicha obligación deriva de los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Debemos tener presente que nos hallamos ante una trabajadora a *tiempo completo*. No nos encontramos ante una trabajadora a tiempo parcial, ámbito en el que el TJUE plantea la posibilidad de que por la normativa nacional se establezcan excepciones al registro horario en el ámbito del empleo doméstico, sin vaciar el contenido de la norma, (Considerando 51 de la sentencia de 19 de diciembre de 2024).

En el caso de la actora/recurrente, tratándose de una trabajadora a *tiempo completo*, los empleadores domésticos han incumplido la obligación de registrar la jornada diaria de la

trabajadora, impidiendo que esta última pueda probar, de manera objetiva, el número de horas trabajadas. Este incumplimiento, debe perjudicar a la parte empleadora, que es quien debió probar la jornada de la trabajadora, como se desprende de la sentencia del TJUE de fecha 14 de mayo de 2019, C 55/18, extrapolable al ámbito del empleo doméstico tras la sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23.

La empresa demandada no ha registrado en modo alguno el horario de la trabajadora demandante, lo cual resulta suficiente para estimar el recurso, en virtud de las reglas de la carga de la prueba, - artículos 217.7 LEC y 94.2 LRJS-, preceptos que consideramos infringidos, interpretando lo acontecido a la luz de los principios y derechos constitucionales en liza, - artículo 5 LOPJ- y del derecho comunitario de aplicación.

Respecto a si, en este litigio concreto, nos hallamos ante una discriminación indirecta por razón de sexo, en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2006/54, (Considerando 61 de la sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024, asunto C-531/23). Recordemos el contenido de la norma comunitaria:

Artículo «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, 2.1 b) criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

Esta Sala no encuentra justificación alguna para que la obligación de registro horario no se aplique a la trabajadora demandante. El criterio o práctica de excluir a la actora del derecho a un registro de su jornada de trabajo, la coloca en una situación de franca desventaja frente a los trabajadores masculinos en general, los cuales sí tienen derecho a dicho registro. Tratándose de una mujer trabajadora, perteneciente a un colectivo claramente feminizado, empleadas de hogar, (sentencia de 24 de febrero de 2022, TGSS, Desempleo de los empleados de hogar, C-389/20, EU:C:2022:120), nos hallamos ante una *discriminación indirecta por razón de sexo*, puesto que la práctica o criterio de excluirla del registro de jornada no responde a una finalidad legítima, ni a un imperioso interés general, y le impide probar de manera objetiva y fiable la jornada que realmente ha venido realizando, a diferencia de los trabajadores varones.

Debemos, por todo lo expuesto, estimar parcialmente el recurso y revocar en parte la sentencia recurrida, tomando como acreditado el horario invocado en la demanda, cuya concreción no ha sido controvertida ni en la instancia ni en el recurso, y aumentando la cantidad objeto de condena en función de dicho horario. Se tiene por acreditado que la actora ha realizado un exceso horario de 39 horas semanales, a partir del 19 de octubre de 2020 y hasta el 17 de febrero de 2021, (cuatro meses menos tres días), como se invoca en el hecho cuarto de la demanda. El salario que correspondía a la trabajadora demandante ha de ser el fijado por la magistrada en su sentencia, esto es 1108'33 euros al mes a jornada completa de 40 horas semanales, (1108'33:4 semanas : 40 horas semanales = 6'92 euros la hora), dado que este pronunciamiento no ha sido objeto de recurso. Por consiguiente, partiendo de este salario, aplicado al exceso de jornada anteriormente indicado, obtenemos en total un exceso de 156 horas al mes, (39 horas semanales por cuatro semanas), durante los primeros tres meses, lo que hace un total de 468 horas, (156X3), más otras 136'5 horas correspondientes al último mes de febrero de 2021, (tres semanas y media x39 horas a la semana), hacen un total de 604'5 horas, que multiplicadas por el precio de la hora de trabajo fijada en la sentencia, (6'92 euros la hora), hace un total de 4.183'14 euros a favor de la demandante, más un 10% de interés por mora.

Todo ello sin costas, ex - artículo 235 LRJS-.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente aplicación,

FALLAMOS

ESTIMAMOS PARCIALMENTE el recurso de suplicación interpuesto por la representación de doña Rocío, y revocamos en parte la sentencia de fecha 11 de enero de

Síguenos en...



2.023 dictada por el Juzgado de lo Social nº2 de Bilbao, en autos 370/21, incrementando la cantidad de condena a favor de la actora en la suma de 4.183'14 euros, más un 10% de interés por mora; sin costas.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detalla en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.

Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a Ponente que la suscribe, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Ltrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar, al preparar el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, el recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de preparar el recurso, la consignación de un **depósito de 600 euros**.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del BANCO SANTANDER, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del BANCO SANTANDER, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699000066051723.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699000066051723. Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una

prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

