

De la duda (judicial) al laberinto (práctico):

Registro de jornada en el empleo doméstico ¿sí?, ¿no?, ¿cómo?

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Jaén

cmolina@ujaen.es | <https://orcid.org/0000-0001-8830-6941>

«[...] Se te quiere en el tiempo/por las horas que ordenan
Tu descanso en los timbres/la semana en tu agenda
por el sueño que ocupas/y por la realidad,
por la luz que defiendes/hasta la oscuridad»
Javier Cano («Madrigal ajeno», *Tu luz diaria*)

1. En escenarios, nacionales e internacionales, tan en extremo convulsos, uno de los debates de actualidad que, desde una perspectiva sociolaboral, más tensión genera es el relativo la reducción de jornada de trabajo, así como el de la nueva regulación, la segunda, del registro de la jornada y de la desconexión digital, aquí ya la tercera en apenas media década. Sin duda con un exceso de ideologización, que nada aporta a hallar puntos de encuentro entre las posiciones hoy radicalmente enfrentadas, que convive con un llamativo defecto de referencias jurídicas que nos permitirían entender mejor la reforma legal, como sería el [artículo 2 de la Carta Social Europea](#) (mandato de reducción progresiva de la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes), se nos dice en el preámbulo del [Proyecto de Ley](#) que la reducción del tiempo de trabajo como efecto debido del «progreso tecnológico, productivo y [...] democrático de nuestras sociedades, es un ejemplo de civilización que construye sociedades de mayor bienestar [...] en las que el acento se pone en la convivencia». No es poca la ambición sociocultural que exhibe el proyecto reformador, también económica.

Síguenos en...



Tanta que la titular del ministerio de trabajo ofrece la aprobación de esta ley, hoy en el aire por los difícilísimos «juegos de tronos parlamentarios», como la vía para resolver otra de las grandes cuestiones sociolaborales y económicas que más preocupan en los últimos meses: nada menos que una solución al incremento continuado, en cifras de récord histórico, del denominado «absentismo laboral». De ahí que, junto a una promesa de recuperación del paquete de medidas de incentivo a las pymes para la facilitación aplicativa de la reforma en ellas (esto es, en el 90% del tejido económico y empresarial español), que desapareció, un tanto infantil o ingenuamente, una vez que las patronales se levantaron de la Mesa de Diálogo Social al respecto, dejando el acuerdo solo a dos bandas (Gobierno y sindicatos), ahora añade otra: la de una reducción del absentismo laboral injustificado o involuntario (se matiza) mediante medidas adecuadas a tal propósito. En fin, para sumar al empresariado y al sector político más cercano al mismo a la reforma, que no tiene garantizada la mayoría política y parlamentaria necesaria, el Gobierno (que ya mantuvo su propio conflicto interno, entre el Ministerio de Economía y el de Trabajo, todo un clásico en las reformas laborales y de seguridad social de esta legislatura) abre un nuevo «melón» con quienes avalan la nueva regulación, los sindicatos.

2. En este estado incierto y polémico –más interesado que interesante, creo– de cosas relativas a la reducción y control del tiempo de trabajo con carácter general (por cierto, en este ínterin, conocemos la firma, con total normalidad, de nuevos convenios que fijan una jornada de 37,5 horas a la semana, con registro electrónico de jornada y desconexión digital –ej. [I Convenio Colectivo autonómico del Grupo Fundación Bancaria Unicaja](#)–), se habría producido un significativo conflicto del control real de la jornada de trabajo para un colectivo específico de personas trabajadoras. Me refiero a las empleadas de hogar. Apenas dos meses atrás, los medios de comunicación y las redes sociales se hacían eco de la [Sentencia del Juzgado de lo Social n.º 11 de Bilbao 114/2025, de 9 de abril](#), en la que se rechaza la existencia de una obligación de registro de jornada de las empleadas de hogar, conforme al Derecho nacional, pese a la doctrina correctora del Tribunal de Justicia

Síguenos en...



de la Unión Europea (TJUE) en virtud de la [Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, 4 de noviembre.](#)

La mediática sentencia fundamenta su fallo desestimatorio de la demanda de abono del exceso de jornada realizada y no retribuida (nada menos que 79,5 horas semanales, con una pretensión retributiva por horas extraordinarias de 12.000 €) en dos afirmaciones que, al margen de su mayor o menor adecuación en un plano realista, incluso de justicia material, sobre lo que volveremos brevemente, suscita muchas dudas en un plano de garantías normativo-multinivel. A saber:

- 1) La inaplicación de los efectos de la figura de la «ficta documentatio» (*ficta probatio* o *ficta confessio*) ex [artículo 94.2 de la Ley reguladora de la jurisdicción social](#) (LRJS) (ej. Sentencia del Tribunal Supremo [-STS- 23/2022, de 12 de enero](#)), dada la ausencia de registro de jornada, porque, a juicio de su señoría de instancia social, la normativa que regula esta relación laboral de carácter especial carecería de previsión normativa a tal fin.

Esto es, estaríamos ante una nueva «excepción doméstica». No entra la sentencia, lo que es de lamentar, en que la técnica probatoria por presunciones derivadas de la falta de aportación de la prueba documental solicitada no actuaría automáticamente. Y ello sería así, al menos, en tanto la jurisprudencia social no rectifique su negativa a tal presunción *iuris tantum* ([STS de 20 de diciembre de 2017, rec. 206/2016](#)), ante la conflictividad judicial (ej. aplica la presunción *iuris tantum* de hora extra ex [art. 217.7 Ley de Enjuiciamiento Civil](#) –LEC– si no se aporta el registro la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia [-STSJ- de Galicia de 23 de junio de 2022, rec. 5087/2021](#), aunque exige prueba de indicios; más restrictiva la [STSJ de la Comunidad Valenciana de 12 de abril de 2022, rec. 4005/2021](#)), tras la introducción en el Derecho español de la obligación de registro ex [artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) y atendida la clara orientación en tal sentido que establece la [Sentencia del TJUE \(STJUE\) de 14 de mayo de 2019 \(asunto C-55/18\)](#).

- 2) Aunque la más reciente [STJUE de 19 de diciembre de 2024 \(asunto C-531/23\)](#) sí carga con esa obligación a la persona empleadora-cabeza de familia de llevar ese registro horario en el sector del empleo doméstico, para el juzgado social (que, dicho sea de paso, el [preámbulo-cuento de la Ley orgánica](#)

Síguenos en...



[1/2025, de 2 de enero](#) –medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia– considera una sección de un «tribunal de instancia», órgano colegiado que luego nadie encuentra ni en el cuerpo legal ni en la realidad) en modo alguno podría estar dotada de eficacia «retroactiva» a la fecha de la directiva.

Cuestionablemente, el juzgado vizcaíno reduce la efectividad práctica temporal de esta sentencia comunitaria, cuando solo el TJUE puede acotar temporalmente la eficacia de sus decisiones. Prima, en cambio, una lectura excluyente del ordenamiento jurídico patrio, a partir de la cual deduce, también más apriorística que razonadamente en Derecho, una ausencia de toda obligatoriedad del registro horario. El rechazo de la retroactividad de esa obligación comunitaria se confirmaría por el hecho de que aquella se fijara en fechas muy próximas a la finalización de la relación laboral especial. Por tanto, sería desproporcionado, generando indefensión, exigir a la persona empleadora de la empleada de hogar presentar tal registro.

No es lugar para profundizar en este importante aspecto de la decisión. Pero sí es oportuno, a mi entender, evidenciar el doble error en que, a mi juicio, incurre la sentencia de instancia social. Primero, debe recordarse que la jurisprudencia no tiene, en un sentido propio, eficacia retroactiva o irretroactiva, al modo en que se predica de las leyes ex artículos [2.3 del Código Civil](#) y [9.3 de la Constitución española](#) (CE). Lo que se hace es seleccionar la norma realmente aplicable, como explica la jurisprudencia más reciente (ej. [STS 1250/2024, de 18 de noviembre](#), respecto de la exigencia de audiencia previa al despido disciplinario ex art. 7 del [Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo](#); doctrina jurisprudencial reafirmada por la [STS 175/2025, de 5 de marzo](#)). Segundo, por lo tanto, el juez debió interpretar la normativa nacional a la luz de la comunitaria, no viceversa, tan solo porque la STJUE es posterior al hecho causante del asunto.

El resultado de este razonamiento judicial es negar que la falta de registro en este tipo de relaciones laborales especiales cree una prueba de presunción *iuris tantum* hábil para cargar, a su vez, sobre la empleadora–cabeza de familia el deber procesal de levantarla ex artículos [217.7 de la LEC](#) y [94 de la LRJS](#). Por tanto, mantiene la doctrina tradicional, según la cual es la trabajadora la que debe probar la existencia

Síguenos en...



de las horas extras que se reclaman. Una prueba que, ni siquiera en grado de indicios, se daría en el asunto enjuiciado, de ahí la desestimación de la demanda.

3. Sin duda, esta sentencia presenta varios aspectos de interés, jurídicos y sociales, también de política legislativa. Primero, parca en razonamientos, contrasta con el Derecho de precedentes, jurisprudenciales y de suplicación. Hay que advertir que, al tiempo de ser dictada, el TSJ del País Vasco ya había dado aplicación a la [STJUE de 19 de diciembre de 2024](#). La [Sentencia 617/2025, de 6 de marzo](#), para un asunto en el que la prestación de servicios de empleo doméstico (a tiempo completo, no parcial) se extinguió, por despido, el 17 de febrero de 2021, por tanto, anterior a la sentencia comunitaria, estima el recurso de suplicación y reconoce la obligación de llevar el registro horario también en las relaciones laborales especiales.

No solo eso, sino que incluso califica –instado por el TJUE– la práctica de no llevar el registro en estos casos de discriminación indirecta por razón de sexo. Por lo tanto, violaría no solo normas de legalidad ordinaria sino derechos fundamentales. Esto significa que se podría incluso solicitar una indemnización adicional por daño moral, dado que actúa de forma automática por el mero hecho de constatar la vulneración. Seguramente, la defensa de la trabajadora no la pidió y, por tanto, se aplicaría la estricta regla de congruencia, pero ofrece un claro «aviso a navegantes» futuros.

Constatada tal obligación de registro la conclusión devenía evidente: la falta de registro por la «empresa» (es evidente que no tiene esa condición, pues se trata de unidad familiar) exigiría aplicar las reglas de la carga de la prueba ex artículos [217.7 de la LEC](#) y [94.2 de la LRJS](#), preceptos que considera infringidos, «interpretando lo acontecido a la luz de los principios y derechos constitucionales en liza –artículo 5 LOPJ– y del derecho comunitario de aplicación». De este modo, se reafirmaría su posición favorable a aplicar la técnica de la presunción *iuris tantum*, trasladando a la empleadora la carga de la prueba si falta el registro horario, sin tan siquiera necesidad de prueba indiciaria.

Una prueba que sí exigen otras salas de suplicación, como las SSTSJ de la [Comunidad Valenciana de 12 de julio 2022 \(rec. 634/2022\)](#), de [Castilla-La Mancha de 25 de febrero 2022 \(rec. 397/2021\)](#) o de [Andalucía/Granada de 11 de mayo de 2022 \(rec. 2304/2021\)](#), entre otras. En cambio, la [STSJ del País Vasco de 12 de julio de 2022 \(rec.](#)

Síguenos en...



[402/2022](#)) ya afirmaba que: «Es la empleadora la que debe llevar el registro del horario del trabajador, de manera que no puede hacer recaer sobre este último una pretendida falta de precisión del horario en la demanda».

La diferencia práctica es notable. La sentencia de instancia «zanjaba» el asunto con una calificación de despido improcedente, condenando a la pírrica (honestamente, sin eufemismos, me parece vergonzante –el próximo [16 de julio](#) el Pleno de la Sala IV del Tribunal Supremo tendrá la oportunidad histórica de resolver este grosero desajuste del Derecho patrio con la Carta Social Europea Revisada, conforme exige la doctrina vinculante del Comité Europeo de Derechos Sociales–) indemnización de 364,39 euros. A lo que sumaba 934,8 euros por liquidación de vacaciones. La revocación en suplicación supone condenar al pago adicional de 4.183,14 euros (604,5 horas extra a 6,92 €/hora), más el 10% del interés de mora.

4. Cierto, la posición interpretativa no es pacífica, o al menos no lo ha sido hasta ahora. La [STSJ de la Comunidad Valenciana de 14 de mayo de 2024 \(rec. 875/2023\)](#), confirmando la sentencia de instancia, negó la aplicación de las obligaciones de registro de la jornada al personal de empleo doméstico, ni a tiempo parcial ni a tiempo completo. En ella se ponía énfasis en la [Guía](#) publicada por el Ministerio de Trabajo, que sí reconoce «peculiaridades o excepciones» en las relaciones laborales especiales, según su normativa específica, como prevé el [artículo 9.3 y 3 bis del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre](#) (para las personas trabajadoras a tiempo parcial no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el [art. 12.5.h\) del ET](#)). De aquí deduce que sería «ilógico» su exigencia para el tiempo completo.

En suma, no habiendo obligación de registrar la jornada, no cabría deducir del incumplimiento de este registro que se hayan realizado las horas extras que la trabajadora reclamaba. Pese a disponer de otros medios (testimonios, documentación, mensajes, liquidaciones o pagos, etc.), su debilidad dificultaría el éxito de la demanda. Sin embargo, el TJUE, una vez más, ha vuelto a cambiar radicalmente la norma y la práctica.

5. *¿Cuándo las barbas del vecino veas cortar, pon las tuyas a remojar?* Parece que la sentencia aquí comentada no devendrá firme. Sin practicar el oficio de pitonisa o vidente, con probabilidad, será revocada. Sinceramente, y dejando de lado el más que probable fallo de comunicación del TSJ del País Vasco de sus sentencias en tiempo útil, puesto que si el juzgado de instancia social no la refiere es porque no se la han informado, me parece que la sentencia contiene un razonamiento errado, desajustado respecto del Derecho de la Unión Europea (UE). Por tanto, sus fundamentos y fallo contrarían el [artículo 4 bis de la LOPJ](#) y también su [artículo 5](#) (una mala selección de la norma aplicable vulnera el [art. 24 CE](#)).

Ahora bien, más arriba comentaba que esta sentencia presenta diversos aspectos de interés, más allá del asunto concreto y de la cuestión estrictamente jurídica. Desde esta segunda perspectiva, *lege ferenda* (política jurídica), convendría tener en cuenta, al menos, dos argumentos que creo significativos, tanto normativa como social (realista)mente. La oportunidad de este enfoque prospectivo viene de la mano del referido [proceso reformador abierto para el artículo 34 del ET \(junto a sus arts. 12.4 c\), 20 bis y 35\), con inclusión de un nuevo artículo 34 bis](#). El primer argumento es normativo. Me refiero a la habilitación del Derecho de la UE, asumida por el TJUE, para establecer «reglas particulares» respecto de la obligación general de registro de la jornada. Las particularidades pueden obedecer bien a razones sectoriales (singularidades de la actividad) bien a razones de especificidades subjetivas (esto es, del tipo de unidad empleadora), destacando «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».

Pues bien, el TJUE legitima de forma expresa las particularidades o especialidad del sector del trabajo doméstico. De ahí la posibilidad de que la ley nacional pueda ([apdos. 50 y 51](#)): «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 [...]».

Hoy, no existe especificidad alguna en el Derecho español y, por lo tanto, es de aplicación la obligación general (criticable por defecto de adaptación), salvo las

excepciones previstas expresamente, para el trabajo a tiempo parcial (criticable por exceso). Pero parece fuera de toda duda razonable que ni la unidad familiar es una microempresa ni la implantación uniforme del registro puede estar exenta de mayores dificultades prácticas. Por lo tanto:

- a la oportunidad de que la ley establezca expresamente las debidas especialidades (respecto a las horas extras y trabajo a tiempo parcial, exigiendo revisión del [art. 9.3 y 3.bis RD 1620/2011](#), cuidando no vaciar de contenido la obligación, claro),
- se debe añadir la más estricta necesidad de prever alguna forma de orientación o apoyo, práctico, institucional a las familias o unidades de convivencia, para que tanto el acceso como la utilización del registro sean factibles, atendiendo a las más limitadas capacidades de gestión de estas personas trabajadoras y empleadoras.

Una adaptación que, por otro lado, existe netamente en nuestro Derecho para otras recientes obligaciones de gestión del empleo doméstico orientada a mejorar la protección de la persona empleada de hogar, buscando su equiparación efectiva al régimen laboral común, pero sin perder de vista las singularidades de la relación. Sería el caso, también en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, de la reciente implantación de herramientas digitales facilitadoras de la gestión de las obligaciones preventivas de riesgos laborales (ej. [RD 893/2024, de 10 de septiembre](#) y plataforma de gestión digital, soportada por recursos públicos: <https://www.prevencion10.es/recursos/shf>).

El segundo argumento apuntado es más social y busca una lectura más realista y ponderada de la situación de esta tipología de relaciones de trabajo, al menos en ciertas unidades familiares. En efecto, como ilustra muy bien el asunto resuelto – erradamente, a mi juicio– por el Juzgado n.º 11 de Bilbao, en este tipo de relaciones de trabajo, la condición manifiesta de contratante débil de la empleada de hogar a menudo inserta en entornos de gran precariedad laboral, no elimina la condición de vulnerabilidad de ciertas unidades familiares que actúan como empleadoras (personas de edad elevada, personas dependientes, etc.). En el caso, la empleada de

Síguenos en...



hogar se contrató por agencia o empresa especializada, con la que se dice haber realizado las liquidaciones de horas extraordinarias, en cambio, la empleadora en el caso se trata de una persona de edad avanzada.

Cierto, la relación con la interna suele fijarse a través de las hijas (o los hijos), pero parece igualmente verdad que la falta de presencia de ellas durante las largas jornadas hace difícil esa implicación efectiva. La demanda de prácticamente una jornada de 80 horas semanales haría difícil la sostenibilidad para muchas familias de este tipo de ayuda (en el caso, el salario estaba por encima del salario mínimo interprofesional, pues era unos 1.500 €). En consecuencia, no debería desdeñarse la necesidad de establecer fórmulas que eviten eventuales abusos de estas situaciones, haciendo del registro un instrumento facilitador de situaciones de desequilibrio «a la inversa», cuando la condición de debilidad contractual de la persona empleada (máxime si se inserta en empresas especializadas o de agencia) concurre con la de vulnerabilidad social y personal de la persona empleadora, cuyas dificultades de gestión del registro no pueden ignorarse y, desde luego, no sería justo imputarle de forma incondicional. Como se ha recordado, ni la legislación comunitaria ni el TJUE son ajenos a este tipo de necesidades de protección, de modo que se alcance el justo equilibrio entre el nivel de protección que merece la persona trabajadora y el de la empleadora-familia, por lo que tampoco debería serlo la legislación nacional.

6. En suma, no es posible ya dudar de la plena aplicación de la obligación de registro horario en todos los sectores de actividad económica y en todo tipo de personas empleadoras, incluyendo el empleo doméstico, tanto por la necesidad de una protección laboral efectiva, frente a la intensa precariedad que padecen, como para mejorar su salud y bienestar. Pero, asimismo, no es dudosa la necesidad de que esa garantía se haga de forma adaptada a las peculiaridades de la relación de empleo doméstico, como el propio TJUE reconoce. Por eso, el [proyecto de ley](#) no ha podido mostrarse indiferente a esta doble necesidad (mejora de la protección, pero atendiendo en lo posible a las especificidades de la empleadora-unidad familiar).

A tal fin, su disposición final segunda trata de realizar esa delicada operación de equilibrio. Para ello, básicamente adopta dos medidas:

Síguenos en...



- Se garantizará la aplicación efectiva de este derecho al registro de jornada atendiendo a las particularidades de las partes involucradas en este tipo de contrato, por lo que: «[...] podrá realizarse por cualquier medio físico o digital que sea proporcionado a las capacidades y recursos con los que cuenten la persona empleadora y la persona trabajadora y que garantice el cumplimiento [...]».
- Se elimina la exención del cómputo de horas extras, exigiendo entregar copia del resumen a la persona trabajadora en el recibo correspondiente, de forma coherente con el nuevo artículo 34 bis del ET proyectado.

No estoy muy convencido de que estas previsiones sean suficientes para que el radical cambio de cultura y práctica que exige la reforma en materia de registro, en general, y muy particularmente en el empleo doméstico, garanticen realmente el efecto útil de la Directiva y el principio del justo equilibrio (al que tanto gusta apelar el TJUE y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos). Sin duda, la apertura a diferentes medios, no necesariamente digitales, como con carácter general, y acordes a las capacidades de las personas de la relación laboral especial, apuntan en esa dirección, pero quizás se muestra de forma muy imprecisa, vaga o indeterminada. Por lo que, difícil la intervención de una eventual negociación colectiva futura ([STS 386/2025, de 7 de mayo](#)), la norma reglamentaria debería remitir a instrumentos aplicativos orientados institucionalmente, como en materia de prevención de riesgos laborales. Un reto más para una regulación tan debida y necesaria como compleja, indebidamente agriada en su debate, cuando es inexorable la consecución de un justo equilibrio de garantías, entre el alma social de la norma laboral y su alma económica, también entre sus imperativos de equiparación de las tutelas con el de adaptación a las peculiaridades.

En todo caso, siempre satisface comprobar que la legislación proyectada es sensible a esta necesidad de salir de las polarizaciones o visiones de dualismos de oposición radical o extrema, donde los pares se oponen en vez de complementarse. La cuestión del registro de jornada en el empleo doméstico no puede ser resuelto con un código binario, sí o no, sino con una norma social, esto es, con una obligada elección transaccional y de equilibrio. En su virtud, ni debe sufrir (menos sacrificarse) el derecho de la persona trabajadora a un instrumento jurídico de control válido y

Síguenos en...



eficaz del tiempo laboral que proteja sus derechos (económicos, profesionales y de salud), ni tampoco ser gravoso para un determinado tipo de personas empleadoras, unidades familiares que ni son microempresas ni, con mayor frecuencia, están exentas de condiciones típicas de la vulnerabilidad social (personas muy mayores, dependientes, etc.). Confiemos en que el trámite parlamentario sea capaz no solo de dar luz y vida como ley al proyecto, sino que logre los equilibrios y las calidades de regulación debidos, garantía de legitimación, eficacia y productividad civilizatorias. Lo sé, es mucho más fácil decir cómo deben ser las leyes que hacerlas. Al igual que es más fácil decir cómo debe hacerse una sentencia que dictarla. Pero vaya en mi descargo que mi papel es el de crítico social constructivo, no de hacedor de leyes, tampoco de sentencias, al menos de momento.

Síguenos en...

