TRIBUNAL DE JUSTICIA
DE LA UNIÓN EUROPEA

COMUNICADO DE PRENSA n.º 206/24
Luxemburgo, 19 de diciembre de 2024

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-531/23 | [Loredas] [1]

Ordenación del tiempo de trabajo: los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar

Una empleada de hogar contratada a tiempo completo impugnó su despido ante los tribunales españoles. Dado que su despido fue declarado improcedente, sus empleadores fueron condenados a abonarle las cantidades correspondientes a los días de vacaciones no disfrutados y a las pagas extras. En cambio, el juez español consideró que la trabajadora no había probado ni las horas trabajadas ni el salario que reclamaba. En efecto, estimó que la trabajadora no puede basarse únicamente en la falta de aportación por sus empleadores de los registros horarios del tiempo de trabajo que realizó, dado que la normativa española exime a determinados empleadores, entre los que se encuentran los hogares familiares, de la obligación de registrar el tiempo de trabajo efectivo realizado por sus empleados.

El tribunal español que conoce del recurso interpuesto por la trabajadora contra esta resolución alberga dudas en cuanto a la compatibilidad de la normativa nacional con el Derecho de la Unión. En consecuencia, preguntó al Tribunal de Justicia a este respecto.

El Tribunal de Justicia recuerda que, en la sentencia CCOO, [2] declaró contrarias a la **Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo** [3] la normativa española entonces vigente y la interpretación de esta por los órganos jurisdiccionales nacionales, según la cual los empresarios no estaban obligados a establecer un sistema que permitiera computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

A raíz de dicha sentencia, el legislador español impuso a los empleadores la obligación de establecer ese sistema. [4]

El Tribunal de Justicia recuerda asimismo que todas las autoridades de los Estados miembros, incluidos los órganos jurisdiccionales, están obligadas a contribuir a alcanzar el resultado previsto por las directivas. **La interpretación** por los jueces de una disposición nacional **o una práctica administrativa que eximan a los empleadores de la obligación de establecer dicho sistema en lo que respecta a los empleados de hogar vulneran manifiestamente la Directiva**. [5] En efecto, esos **empleados se ven así privados de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizado y su distribución en el tiempo**.

En cambio, es posible prever particularidades en función del sector de actividad de que se trate o de las particularidades de determinados empleadores, como su tamaño, en la medida en que se garantice efectivamente la duración máxima del tiempo de trabajo semanal. Así pues, debido a las **particularidades del sector del trabajo doméstico, pueden establecerse excepciones** por lo que respecta a las horas extraordinarias y al trabajo a tiempo parcial, **siempre que no vacíen de contenido la normativa en cuestión**, extremo que deberá comprobar el tribunal español.

Dado que los empleados de hogar son un grupo de trabajadores claramente feminizado, no cabe excluir que se esté ante una **discriminación indirecta por razón de sexo, salvo que esta situación esté objetivamente**

justificada, extremo que también deberá comprobar el tribunal español.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.
El texto íntegro y, en su caso, el resumen dela sentencia se publican en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.
Contactos con la prensa: Cristina López Roca ✆ (+352) 4303 3667.
Tiene a su disposición imágenes del pronunciamiento de la sentencia en «Europe by Satellite» ✆ (+32) 2 2964106.

¡Siga en contacto con nosotros!

[1] La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.

[2] Sentencia de 14 de mayo de 2019, CCOO, C-55/18 (véase también el comunicado de prensa n.º 61/19).

[3] 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.

[4] Real Decreto-ley 8/2019, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE n.° 61, de 12 de marzo de 2019, p. 23156).

[5] Más concretamente, los derechos de los trabajadores a los períodos de descanso diario y semanal y a la limitación de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal (artículos 3, 5 y 6 de la Directiva), reconocidos también en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 31, apartado 2).