

# GUÍA SOBRE

## El régimen laboral de los empleados del hogar

---

CONTIENE:

- Artículo
- Supuesto práctico
- Modelo de escrito



ECONOMIST&JURIST

# ARTÍCULO ESPECIALIZADO

Guía sobre el régimen laboral  
de los empleados del hogar





**ROSALINA MORENO**  
Redactora jefa en  
ECONOMIST&JURIST

# DEBE REGISTRARSE LA JORNADA LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL HOGAR, SENTENCIA EL TJUE CONTRARIAMENTE A LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA, QUE EXIME A ESTOS EMPLEADORES DE HACERLO



## 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

Los empleadores domésticos deben establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria de cada empleado de hogar. Así lo ha dictaminado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en una sentencia dictada hoy (asunto C-531/23).

En la resolución, la Sala Séptima resuelve una cuestión prejudicial elevada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJV) en el marco de un litigio entre una empleada de hogar y sus empleadores, en relación con su despido y con el pago de las horas extraordinarias realizadas y de los días de vacaciones no disfrutados.

En marzo de 2021, esta empleada de hogar, contratada a tiempo completo, impugnó su despido ante la Justicia. El Juzgado de lo Social número 2 de Bilbao estimó en parte su demanda y declaró improcedente el despido, condenando a sus empleadores a abonarle las cantidades correspondientes a los días de vacaciones no disfrutados y a las pagas extras.

Sin embargo, el juez consideró que la trabajadora no había probado ni las horas trabajadas ni el salario que reclamaba. Señaló que 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.

Entonces, la demandante impugnó el fallo ante el TSJ del País Vasco, que elevó una cuestión prejudicial al TJUE en junio de 2023 porque tiene dudas respecto a la compatibilidad de la normativa nacional con el Derecho de la Unión.

### La cuestión prejudicial

La Sala de lo Social del TSJPV pidió al Tribunal de Luxemburgo que aclarara si una serie de artículos deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una norma reglamentaria como el artículo 9.3 del Real Decreto 1620/2011, que exime a la parte empleadora de la obligación de registrar la jornada de la trabajadora.

En concreto, le pidió la interpretación de los artículos 3, 5, 6, 16, 17, 17.4 b), 19 y 22 de la Directiva 2003/88, de ordenación del tiempo de trabajo, 31.2 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, a la vista de la jurisprudencia comunitaria, (sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/18); 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, el apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, y 1 y 4 de la Directiva 2010/41/UE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

También de los artículos 1, 4 y 5 de la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; y los artículos 2 y 3 de la Directiva 2000/78/CE, sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; en relación también con la jurisprudencia comunitaria, (sentencia del TJUE de 20 de febrero de 2020, C-389/2020).

## A RAÍZ DE DICHA SENTENCIA, EL LEGISLADOR ESPAÑOL IMPUSO A LOS EMPLEADORES LA OBLIGACIÓN DE ESTABLECER ESE SISTEMA

### Lo que dice el TJUE

El Tribunal de Luxemburgo recuerda que en sentencia de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18, sobre CCOO), declaró contrarias a la Directiva sobre la ordenación del tiempo de trabajo la normativa española entonces vigente y la interpretación de ésta 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.**

El TJUE también recuerda que todas las autoridades de los Estados miembros, incluidos los órganos jurisdiccionales, están obligadas a contribuir a alcanzar el resultado previsto por las directivas, por lo que la interpretación por los jueces de **una disposición nacional o una práctica administrativa que eximan a los empleadores de la obligación de establecer dicho sistema en lo que respecta a los empleados de hogar vulneran manifiestamente la Directiva.**

El Tribunal declara que, 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. Sin embargo, señala que es posible prever particularidades en función del sector de actividad de la 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.

El TJUE afirma que debido a las particularidades del sector del trabajo doméstico, pueden establecerse excepciones respecto 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.

Y concluye que, 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 TSJ.

La sentencia la han dictado los jueces François Biltgen, presidente de la Sala Primera y ponente, de Luxemburgo; María Lourdes Arastey Sahún, presidenta de la Sala Quinta, de España; y Jan Passer, de la República Checa. El abogado general del caso ha sido Maciej Szpunar, el jefe de los abogados generales del TJUE. El Tribunal actúa en Pleno de 27 jueces, en Gran Sala de 15 jueces o en salas de tres o cinco. [E&J](#)

# Casos Reales

## SUPUESTO PRÁCTICO

Guía sobre el régimen laboral  
de los empleados del hogar

## Contrato de Trabajo

# Consulta sobre despido de una empleada de hogar tras un hurto en el domicilio del empleador (prueba de videovigilancia)

**Especialidad:** Derecho Social

**Número:** 13745

**Tipo de caso:** Consulta

**Voces:** CARTA DE DESPIDO, DESPIDO PROCEDENTE, El despido, Régimen especial de trabajadores del mar, empleados del hogar, minería del carbón y estudiantes, RELACIONES LABORALES DE CARÁCTER ESPECIAL, Servicio del hogar familiar, Sistemas especiales de trabajadores agrarios por cuenta ajena y de empleados del hogar

## Consulta

### Supuesto de hecho. Cuestión planteada.

España, 27-01-2023

La consulta planteada es si el empleador puede grabar y aportar una prueba de videovigilancia para justificar el despido de la empleada de hogar. El supuesto de hecho está relacionado con una sustracción de dinero y varias joyas del domicilio del empleador, concretamente de un armario situado en el dormitorio donde se ubica una caja fuerte. Tras sospechas fundadas, en este caso su mujer, percibió que la empleadora de hogar abrió el armario y se colocaba varios elementos en el bolsillo. Es por ello, que éste decide colocar una cámara de grabación en su vivienda dirigida al armario donde se ubica la caja fuerte.

---

### Solución propuesta.

La cuestión a resolver se centra en distinguir si existe alguna justificación para prescindir del deber previsto en el artículo 89.1 Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales relativa a la obligación del empleador de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa a los trabajadores del uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo para ejercer el poder de dirección amparado en el artículo 20.3 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 o, en su defecto, se entiende cumplido el deber de información por

haber captado la comisión de un acto ilícito tras sospechas fundadas sin informar a la trabajadora, previsto en el artículo 89.1 in fine del primer texto legal del presente párrafo.

Para ello, hay un pronunciamiento relativo a la STEDH de 17 de octubre de 2019 (López Ribalda II) donde permite la instalación de un sistema de videovigilancia encubierta por parte del empleador tras la existencia de sospechas razonables de que se hubieran cometido graves irregularidades. Además, admite que la empresa no advierta al trabajador de la existencia de dichas cámaras, justifica su proporcionalidad debido a la inexistencia de otro tipo de medios menos intrusivos para alcanzar el fin perseguido y hace referencia a la entidad del bien jurídico protegido.

Cabe añadir, que, para este supuesto concreto, considero que debe ser relevante que la cámara se centre únicamente en enfocar el armario que es donde se encuentra la caja fuerte, sin que lo haga sobre ningún otro punto de la habitación ni del hogar familiar, en consonancia con la sentencia mencionada en el apartado anterior.

## Jurisprudencia

### Jurisprudencia (Enlaces)

- Tribunal Supremo, núm. 692/2022, de 22-07-2022. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 72101169
- Tribunal Supremo, núm. 817/2021, de 21-07-2021. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 72026991
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, núm. 501/2009, de 09-06-2009. CasosReales.Jurisprudencia. Marginal: 2231935

## Documentos jurídicos

### Documentos jurídicos de este caso

#### Visualización de documentos:

1. Consulta sobre despido de una empleada de hogar tras un hurto en el domicilio del empleador (prueba de videovigilancia)

## Biblioteca

### Libros

- Qué procedimiento elegir para efectuar despidos

### Artículos jurídicos

- La readmisión del trabajador tras un despido improcedente (septiembre 2017)
- El Tribunal Supremo confirma la improcedencia del despido de una trabajadora al no admitirse como prueba para su despido el uso de las imágenes captadas por las cámaras de video grabación de la empresa (marzo 2019)

## **Casos relacionados**

- Delito de hurto. Imputación a empleada del hogar. Atenuante por arrepentimiento.
- Demanda por despido improcedente y reclamación de cantidad. Empleada del hogar.
- Despido de una empleada del hogar. Acto de conciliación nulo, con posterior acuerdo entre partes.
- Despido improcedente y reclamación de cantidad por empleada del hogar. Despido verbal. Relación laboral sin contrato de trabajo ni alta en la Seguridad Social. Decreto de aprobación judicial del acuerdo alcanzado en Acto de Conciliación
- Delito de Hurto. Sustracción de dinero, joyas y otros bienes existentes en el interior de la vivienda. por parte de la empleada de hogar. Responsabilidad Civil derivada del delito. Formalización de préstamos prendarios con objetos hurtados. Sentencia condenatoria.
- Despido por apropiación indebida de una trabajadora

# Formularios MODELO DE ESCRITO

Guía sobre el régimen laboral  
de los empleados del hogar



## **AL JUZGADO DE LO SOCIAL [PROVINCIA]**

D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE\_LETRADO\_O\_GRADUADO\_SOCIAL], en calidad de letrado/a y representante de D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE\_PERSONA\_TRABAJADORA], mayor de edad y en posesión del DNI núm. [DNI], representación que acredito mediante copia de escritura de apoderamiento que acompaño, y con domicilio a efectos de notificaciones en [DOMICILIO\_DESPACHO], comparece y como mejor proceda en Derecho

### **DICE**

Que por medio del presente escrito formula **DEMANDA EN RECLAMACIÓN DE DECLARACIÓN O RECONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL** contra D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE\_PERSONA\_EMPLEADORA], con domicilio en [DOMICILIO], basándose en los siguientes:

### **HECHOS**

**PRIMERO.**-D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE\_PERSONA\_TRABAJADORA] comenzó a prestar servicios como empleada de hogar para D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE\_PERSONA\_EMPLEADORA] el día [FECHA INICIO RELACIÓN LABORAL], desempeñando sus funciones en el domicilio familiar sito en [DIRECCIÓN]. Los servicios consistían en [DETALLAR TAREAS: limpieza, cuidado de personas, etc.], realizándose los [ESPECIFICAR DÍAS] de cada semana, por un salario de [CANTIDAD] euros mensuales, sin que se haya formalizado contrato escrito. Esta prestación se acredita mediante [PRUEBAS: testimonios, recibos de salario, etc.].

**SEGUNDO.**-En cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1620/2011, el día [FECHA], D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE\_PERSONA\_TRABAJADORA] solicitó verbalmente a la parte empleadora la formalización del contrato de trabajo, solicitud que fue ignorada por la persona demandada, incumpliendo así su obligación legal de formalizar la relación laboral por escrito.

**TERCERO.**-El día [FECHA], la parte empleadora comunicó verbalmente a la trabajadora que no debía volver a prestar servicios, sin haber proporcionado justificación alguna

válida conforme a derecho. Esta comunicación constituye un despido improcedente, ya que no se respetaron los requisitos formales y materiales exigidos, conforme al artículo 11.2 del Real Decreto 1620/2011.

**CUARTO.**-La parte empleadora no abonó a la trabajadora ninguna indemnización correspondiente al despido, a pesar de que conforme al artículo 11 del Real Decreto 1620/2011, debió abonarse una indemnización de [CANTIDAD] euros, equivalente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades.

**QUINTO.**-Dado que no existe contrato escrito, debe presumirse, conforme al artículo 5 del Real Decreto 1620/2011, que la relación laboral se concertó por tiempo indefinido y a jornada completa.

**SEXTO.**-La demandante no ha ejercido funciones de representación de los trabajadores.

**SÉPTIMO.**-La trabajadora presentó papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), celebrándose el acto el día [DÍA] de [MES] de [AÑO], con resultado [ESPECIFICAR RESULTADO], tal como se acredita en la certificación adjunta.

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### **PRIMERO.- Competencia objetiva, funcional y territorial.**

La competencia para el conocimiento de esta pretensión corresponde al Juzgado de lo Social, conforme a los artículos 1, 2, 6 y 10.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

### **SEGUNDO.- Capacidad, legitimación, representación y defensa.**

La parte demandante se encuentra plenamente legitimada para interponer esta demanda, según lo dispuesto en los artículos 16 y 17 de la Ley 36/2011. Asimismo, está representada por letrado/a conforme a los artículos 18 y 21 de la citada ley.

#### **TERCERO.- Forma y contenido de la demanda.**

La demanda se ajusta a lo establecido en el artículo 80 de la Ley 36/2011.

#### **CUARTO.- Procedimiento aplicable.**

El procedimiento aplicable es el previsto en los artículos 81 y siguientes de la Ley 36/2011.

#### **QUINTO.- Evitación del proceso.**

Se ha cumplido el requisito de conciliación previa, conforme a los artículos 63 y siguientes de la Ley 36/2011, ante el órgano administrativo correspondiente.

#### **SEXTO.- Fondo del asunto.**

##### **Existencia de la relación laboral:**

Conforme al artículo 5 del Real Decreto 1620/2011, la relación laboral entre las partes debe presumirse indefinida y a jornada completa, dada la falta de un contrato escrito. Esto sitúa a la parte empleadora en incumplimiento de sus obligaciones legales.

##### **Improcedencia del despido:**

El despido fue realizado de manera verbal, sin comunicación formal ni justificación válida conforme al artículo 11 del Real Decreto 1620/2011. Al no haberse respetado los requisitos formales, debe entenderse que nos encontramos ante un despido improcedente, lo que da derecho a la trabajadora a una indemnización de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, o bien a la readmisión inmediata.

**SUPLICO al JUZGADO DE LO SOCIAL:** Que teniendo por presentada esta demanda con su copia y certificación del acto de conciliación ante el SMAC, se sirva admitirla, teniendo por formulada demanda en reclamación de reconocimiento de la existencia de relación laboral a la vista de los probados datos y; operando en el caso la presunción de laboralidad, en virtud de lo establecido en el [artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores], previos los trámites procedentes oportunos, dicte sentencia por la que se declare que, entre el actor D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE\_CLIENTE], y la persona empleadora [NOMBRE\_PERSONA EMPLEADORA] existe una relación laboral desde el día [DIA] de [MES] de [AÑO], y se condene a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración con todas las consecuencias legales inherentes a la misma como son:

1. La inmediata readmisión de D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE\_TRABAJADOR\_A] sujeto a una relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
2. El derecho del trabajador a percibir el salario de [CANTIDAD] euros formalizando en el oportuno recibo de salarios y cumplimiento de todos los trámites y formalidades necesarias para la regularización de la situación laboral.
3. Subsidiariamente la improcedencia del despido abonando una indemnización de [CANTIDAD] euros en concepto de indemnización por despido improcedente.

Por ser justicia que pido en [LOCALIDAD] a [DÍA] de [MES] de [AÑO].

**OTROSÍ DIGO:** sin perjuicio de las pruebas que pueda proponer en el acto del juicio, interesa al derecho de esta parte la práctica de las siguientes:

A) Interrogatorio del legal representante de la demandada, que deberá ser citado, bajo apercibimiento de tenerle por confeso si no compareciere.

B) Documental consistente en [ESPECIFICAR].

C) Testifical de los siguientes testigos cuya citación se solicita:

- D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE], con domicilio a efectos de notificación en [DIRECCIÓN].

- D./D.<sup>a</sup> [NOMBRE], con domicilio a efectos de notificación en [DIRECCIÓN].

**SOLICITO al JUZGADO DE LO SOCIAL:**

Que tenga por hecha dicha manifestación, siendo justicia que reitero, en el lugar y hora indicado con anterioridad.

[FIRMA]