

**Isabel Otxoa**

## **Registrar la jornada laboral en el empleo de hogar**

El 19 de diciembre, en el procedimiento C.531/2023, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ([TJUE](#)) ha declarado que de acuerdo a las normas comunitarias la obligación de registro de la jornada laboral también se aplica al empleo de hogar. En el procedimiento ante el Tribunal, el Gobierno de España sostuvo que la exclusión no existía legalmente, sino que eran los órganos judiciales y administrativos (españoles) quienes interpretaban mal el [Estatuto](#) de los Trabajadores. No sigo con esto porque la explicación puede resultar farragosa, pero invito a quienes se sientan con ganas a leer los apartados 42 a 44, 50 y 51 de la sentencia.

Lo cierto es que hasta ahora mismo los Tribunales y la Inspección de Trabajo (Criterio técnico 101/2019) han venido interpretando que las trabajadoras de hogar y cuidados estaban excluidas en todos los casos de cualquier sistema de registro de su jornada. En la misma línea, la actual [Guía sobre el Registro de Jornada](#) del Ministerio de Trabajo, publicada en 2019, al detallar la manera de cumplir con la obligación por parte de toda clase de empresas y situaciones, no menciona ni una sola vez al empleo de hogar.

Esto es así porque la cuestión de la jornada en el sector está deliberadamente desregulada en las leyes y descontrolada por la Inspección de Trabajo, que no examina la legalidad de los contratos. El RD 1620/2011, sobre la relación especial, establece una jornada semanal de 40 horas que llama de trabajo efectivo, y otras 20 que llama de tiempo de presencia, que no define y se da sobre todo en el empleo interno.

Sabido es que los periodos de estancia de bomberos, doctoras, guardas forestales, y demás personas en su puesto de trabajo a la expectativa de que su intervención sea necesaria, son tiempo de trabajo. Los tribunales han declarado también que para considerar un tiempo como jornada de trabajo no es necesario que la empresa obligue a permanecer de guardia en un lugar determinado, es suficiente con que exista la obligación de acudir a la llamada en un plazo muy breve, de tal manera que la libertad de la persona para utilizar su tiempo según sus propios intereses quede seriamente limitada.

Mientras tanto, el trabajo de hogar interno no está definido en el [RD 1620/2011](#), que solo hable de la pernocta y deje libertad a las partes para establecer su régimen. No sabemos cuál es el horario posible de la pernocta. Cuando, por ejemplo, se obliga a una interna a regresar a la casa a las 20h. el domingo después de su descanso de 36 horas del fin de semana, ¿dónde acaba el tiempo de presencia y empieza el de la pernocta? O ¿cuál es el tiempo de trabajo de quien entra a las 20 horas y sale a las 10 de la mañana, habiendo dormido en la casa sin interrupciones? En la pernocta, con la fórmula de enmascarar el lugar de trabajo con el domicilio de la trabajadora, no se reconoce la función de cuidado nocturno que tiene el contrato de trabajo interno. Como en los contratos se pacta la pernocta sin aclarar explícitamente su objeto ni su horario, solo habría que retribuirlo cuando hubiese trabajo efectivo, que consistiría en que la trabajadora tuviese que interrumpir su descanso para atender a la persona durante un tiempo, cambiando un pañal, acompañando al baño, tranquilizando... ¿Cuánto vale, por ejemplo, ser despertada tres veces cada noche si la intervención es cada vez de un cuarto de hora?

Los contratos de trabajo de hogar interno que realizan agencias de colocación y gestorías establecen 40 horas de trabajo, y muy raramente fijan un horario de tiempos de presencia, que según la ley tendrían que aparecer detallados por escrito y pagarse al precio de la hora ordinaria. De acuerdo con las [estadísticas](#) de ATH-ELE de 2023, casi el 70% de las internas trabajan más de 60 horas semanales. La pernocta se interrumpe en el 45% de los casos dos o más veces cada noche, cinco o más noches a la semana. Son trabajadoras que atienden día y noche a personas en situación de dependencia, normalmente ancianas, que en un 86% viven solas. Pero cuando en un juicio se reclama el pago de horas de presencia y extraordinarias, a falta de pruebas hay jueces que dan por bueno que una persona con Alzheimer avanzado puede ser atendida en una jornada de 40 horas semanales.

El RD 1620/2011, reconoce el derecho de las internas a interrumpir su jornada durante dos horas diarias, no remuneradas, para las comidas principales. Pero no dice si se puede o no salir de la casa para esas comidas. En algunos juzgados, las dos horas diarias se les reducen al computar la jornada del trabajo interno. ¿Iremos a Europa para que nos aclaren si es o no tiempo de presencia remunerado el que se usa para comer en la vivienda si no se puede salir a tomar un bocadillo en el bar de abajo? Lo peor es que el Gobierno español sostendría que no hay norma que impida salir esas dos horas. Se trata de la indefinición como estrategia, si cuela, cuela.

¿Qué va a suceder en adelante? Podría pasar lo mismo que está ocurriendo con el incumplimiento de la [sentencia](#) del TJUE C.389/20 de 24 de febrero de 2022, que obligaba a España a terminar con la exclusión de la prestación de paro en hogar. La ley discriminatoria se corrigió ocho meses después, pero el SEPE sólo está reconociendo las prestaciones correspondientes al tiempo posterior a 1/10/2022, que es cuando se empezó a poder cotizar para el desempleo. Las trabajadoras con acceso a información y servicios jurídicos, que son una minoría, van a juicio reclamando una prestación de acuerdo con el tiempo cotizado desde antes del 1/10/2022, y ganan. En respuesta de octubre de 2024 a una interpelación parlamentaria de EH Bildu sobre esta cuestión, en la que se le planteaba que tomase medidas para que dejase de ser necesaria la judicialización del tema, la Ministra de Trabajo sostuvo en el Senado que el recorte de derechos se debe a la interpretación que el SEPE hace de la sentencia europea, como si el remedio (¡otra vez la culpa es de la interpretación errónea de normas irreprochables!) no estuviese en sus manos. Mientras, los juicios tardan una barbaridad en salir, y las trabajadoras no

avisadas admiten prestaciones muy inferiores a las que les corresponden.

El tema del registro de la jornada laboral, que es muy deseable y que intentaremos que sea una realidad, suscita algunas otras cuestiones. Si se pone en práctica sería un cambio positivo, vista la incomodidad de quienes se preguntan hasta dónde se puede llegar implantando esa clase de obligaciones en la intimidad del hogar; la respuesta es que el llamado servicio doméstico está formado por trabajadoras con derechos laborales. En el trabajo externo, me parece que sería posible si el gobierno estuviese dispuesto a tomar medidas impopulares.

Pero en el trabajo interno hay un salto galáctico entre lo que teóricamente se podría reclamar y aquello a lo que se puede aspirar, dada la situación. La población anciana en situación de dependencia que se mantiene en su casa, lo hace a costa de contratar con una sola persona el cuidado que debería realizarse con dos, tres o cuatro turnos de trabajo y cuyo pago no está al alcance de la gran mayoría. Las trabajadoras de países empobrecidos que se ofertan para el trabajo interno no suelen estar en condiciones de presionar por el cumplimiento cabal de derechos laborales. La nueva obligación de registro de la jornada laboral en hogar no se va a cumplir sin otras medidas que la hagan posible, y no me refiero solo al control de la Inspección o a poner al alcance de los empleadores la manera de hacerlo. El tiempo de trabajo sumergido no va a aflorar si no hay un gran incremento de los servicios de cuidado y una regularización de las personas migradas que no las someta al sistema actual que amordaza cualquier exigencia frente a la parte empleadora.

[Fuente: [El Salto](#)]