

Departamento de Documentación

Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión

[121/000058]



ESTUDIOS

Documento de trabajo preparado para la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Mayo 2025

913906311

documentacion.secretaria@congreso.es

JORNADA LABORAL

Arribas Cámara, J., Perona Mata, C. y Sánchez Jiménez, V. (2023). **El descanso diario y el descanso semanal: dos conceptos autónomos e independientes.** La ley Unión Europea, 114, 1-12

El TJUE en la Sentencia de 2 de marzo de 2023. Asunto C-477/21 interpreta el significado de descanso diario y descanso semanal, entendiendo que el descanso diario se añade al descanso semanal. De forma que el descanso diario debe concederse con independencia de la duración del descanso semanal establecido por la normativa nacional aplicable. Los conceptos de tiempo de trabajo y tiempo de descanso se excluyen mutuamente.

Lahera, J. y Conde Ruiz, J.I. (2025). **Cómo mejorar el Proyecto de Ley sobre reducción de jornada, registro horario y desconexión digital.** FEDEA, Policy Papers , 2025-21, 1-21

El Proyecto de Ley de reducción de jornada laboral, registro horario y desconexión digital (PLJ) transforma sustancialmente estos tres aspectos esenciales de la regulación del tiempo de trabajo sin acuerdo social.

En el contexto de su inminente tramitación parlamentaria, Fedea publica hoy un trabajo de Jesús Lahera (UCM y Fedea) y José Ignacio Conde-Ruiz (Fedea y UCM) con una valoración crítica de su contenido normativo y 19 propuestas para su mejora. En otro documento de Fedea (“Cómo reducir la jornada laboral”) los autores se manifestaron en contra de la intervención de la Ley sin acuerdo social en estas materias. Ahora, dado que el Gobierno asume y presenta el PJL, el artículo se centra en ofrecer, de manera constructiva, mejoras del PLJ.

Estas 19 propuestas pueden ser útiles si el Proyecto de Ley recibe una enmienda a la totalidad por mayoría parlamentaria y es devuelto al Diálogo Social, para un acuerdo político o dentro de la negociación colectiva, o si en la tramitación del PLJ se procede a incorporar enmiendas parciales por las mayorías parlamentarias.

En la reducción de la jornada laboral máxima legal, que pasa de 40 a 37,5 horas semanales en promedio anual (1.826 a 1.712 horas anuales) detectamos una regulación imperativa, intervencionista, rígida y sin transitoriedad que apenas deja margen de adaptación a la negociación colectiva y a las empresas. Aportamos 7 cambios, en consonancia con la flexibilidad y transitoriedad que pide el dictamen del Consejo Económico y Social, que otorga transitoriedad, confianza en la negociación colectiva, flexibilidad y acompañamiento a la adaptación de las empresas sin sacrificar el objetivo de la reducción de la jornada laboral.

En la nueva regulación del registro horario, convertido en digital y con numerosas exigencias, diagnosticamos un exceso de rigidez que se aleja de la realidad heterogénea de las empresas, con una invasión injustificada de espacios de la negociación colectiva, ausencia de ayudas públicas ante la necesidad de inversiones de las PYMES en registros digitales y problemas jurídicos en relación con la protección de datos personales o los derechos de defensa de las empresas vinculados a la tutela judicial efectiva. Aportamos 9 cambios que corrigen estas deficiencias técnicas de la nueva regulación del registro horario y otorgan confianza a la negociación colectiva para una mayor flexibilidad y realismo en la implantación de la medida, junto a ayudas públicas a las inversiones de las PYMES en la digitalización.

En la nueva regulación de la desconexión digital constatamos de nuevo rigidez, descoordinación con la regulación vigente del derecho en la legislación de protección de datos y un olvido de los protocolos empresariales en la materia. Aportamos 3 ajustes normativos para lograr una mejor coordinación entre normas y mayor flexibilidad y realismo en la implantación de la medida.

Martínez Saldaña, D. (2025). La (posible) nueva jornada de 37,5 horas a la semana, en cómputo anual: retos y oportunidades. Trabajo y derecho, 125, 1-8

Procede ahora analizar el anteproyecto de ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y la desconexión aprobado por el Consejo de Ministros del pasado 4 de febrero de 2025 (el «Anteproyecto»). De aprobarse, va a ser una norma de calado e impacto, por lo resulta imprescindible su análisis y comentario en este trabajo.

Independientemente del destino que finalmente tenga esta proposición legislativa y de si sale o no adelante, no resulta aventurado advertir que soplan vientos de cambio en cuanto a la disminución del número de horas que se trabaja y, por ello, conviene ir anticipando problemáticas y pensando en soluciones, sin demora.

Matorras Díaz-Caneja, A. (2024). La reducción de la jornada máxima legal y su impacto económico en sede laboral. Trabajo y derecho, 117, 1-23

Las mejoras en productividad, aun esforzándose los trabajadores en contribuir a alcanzarlas, no tienen por qué materializarse; además, si la reducción de jornada no se traduce en una reducción de la carga laboral en idéntica o razonable proporción, podrían producirse efectos contrarios a los buscados en los tres planos antes mencionados

Barroso Rodríguez, C. (2025). Impactos contables derivados de la propuesta de reducción de la jornada laboral. Técnica contable y financiera, 84, 1-8

En este artículo vamos a exponer los impactos contables derivados de la propuesta de la reducción de la jornada laboral, si finalmente fuera aprobada por el Congreso.

Conde-Ruiz, J.I., Lahera Forteza, J. y Viola, A. (2024). ¿Cómo reducir la Jornada Laboral?. FEDEA, Policy Papers, 2024-02

Este artículo analiza la jornada laboral en España, comparándola con otros países de la OCDE. Muestra que se ha producido una disminución en las horas habituales de trabajo en las últimas décadas, aunque la jornada máxima legal se mantiene en 40 horas semanales desde 1983. La negociación colectiva se destaca como clave para adaptar y flexibilizar la jornada laboral, permitiendo reducciones efectivas en diversos sectores y equilibrando la eficiencia productiva con la calidad de vida de los trabajadores. El artículo también evalúa las propuestas actuales para reducir la jornada máxima legal y sus posibles efectos económicos y sociales, sugiriendo que una reducción negociada a través del Diálogo Social implementada a través de la negociación colectiva por sectores y empresas es más beneficiosa que una imposición legislativa, promoviendo ajustes específicos que reflejen las necesidades sectoriales y capacidades productivas, y asegurando mejoras sostenibles en las condiciones laborales.

Monereo Pérez, J. L. (2023). **El descanso diario y el descanso semanal son dos derechos sociales autónomos con objetivos distintos. incidencia en el ordenamiento jurídico español. La ley Unión Europea**, 114, 1-18

La STJUE de 2 de marzo de 2023, as. C-477/21, IH y MÁV-START defiende finalmente la tesis de que el derecho al descanso diario y el derecho al descanso semanal son autónomos. El tiempo de descanso diario se añade al semanal, aunque preceda a este último. También se suman aún cuando la normativa interna de los países miembros conceda a los trabajadores un descanso semanal superior al exigido por la Directiva 2003/88/CE, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo. Esta Sentencia del Tribunal de Justicia se posiciona sobre el debate que enfrentaba dos posturas en la doctrina y la jurisprudencia española y europea, a saber, por un lado, si el derecho a descanso diario y el derecho a descanso semanal son dos derechos autónomos o bien, por otro lado, si en el derecho al descanso semanal ya entendemos comprendido el diario. Cabe analizar la magnitud de este posicionamiento con respecto a la regulación en el Estatuto de los Trabajadores de estos derechos y sus repercusiones frente a la jurisprudencia española.

Serrano Argüeso, M. (2025). **¿Menos horas, más vida? : análisis jurídico del debate que divide a España sobre la duración máxima de la jornada laboral y su impacto social. Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social**, 70, 1-50

La reducción de la jornada laboral máxima es ampliamente reconocida como beneficiosa para las personas trabajadoras. Sin embargo, ha generado un profundo debate social y jurídico centrado en cómo ha de implementarse (ley o convenio colectivo), las consecuencias de la elección de una u otra norma y la necesidad de una reforma integral del tiempo de trabajo que supere soluciones parciales y medidas de emergencia, y que aborde de manera global y coherente un tema central en el ámbito laboral que afecta profundamente a la vida de las personas trabajadoras. Todos estos aspectos se analizan en el presente trabajo.

Serrano Argüeso, M. (2023). **«Retribución emocional»: del bienestar a la felicidad de las personas trabajadoras. Trabajo y derecho**, 17, 1-21

El mundo está cambiando y con ello la forma de trabajar y vivir fuera del trabajo. Las personas trabajadoras de hoy en día, además de un salario digno y del respeto a las condiciones laborales exigen disfrutar de su tiempo libre. Estás políticas se incardinan en lo que se denomina «retribución emocional». España no es ajena a este cambio y estamos siendo testigos de interesantes propuestas políticas y legislativas como la ley de usos del tiempo, la ley de familias, el proyecto piloto de jornada de trabajo de 32 horas en cuatro días o la expectativa de derecho en la que se ha quedado la llamada «jornada de trabajo a la carta» que son analizadas en este artículo y que pretenden mejorar el bienestar en el trabajo y conseguir trabajadores más felices, más comprometidos y más productivos.

Velasco Fernández, D. (2024). **El tiempo de apoyo al trabajo: una actualización del concepto de tiempo de trabajo. Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum**, 12, 115-161

La transformación de la gestión del tiempo de trabajo en la empresa ha hecho que el tradicional binomio tiempo de trabajo o de descanso desarrollado a partir de la Directiva 2003/88/CE haya quedado desactualizado. Muchas zonas grises como los tiempos de disponibilidad o guardia, de

preparación, desplazamiento o los tiempos de descanso intra-jornada, a menudo son excluidas del tiempo de trabajo efectivo pero implican cierto grado de vinculación contractual con el empleador. Tras un detenido análisis del sistema de fuentes y de la construcción terminológica del hecho jurídico del tiempo de trabajo, se ofrece una solución para sacar del tiempo de descanso todas aquellas obligaciones que los trabajadores asumen y que no se remuneran. El tiempo de apoyo al trabajo o de stand-by nace como un tercer tiempo mediante el cual, las zonas grises que se resisten a encuadrarse con claridad en el tiempo de trabajo o en el de descanso, queden reguladas. Se configura como un tiempo de remuneración inferior al tiempo de trabajo efectivo, pero sujeto a los mismos límites de jornada. De forma que, favorezca la negociación mediante la autonomía colectiva de las partes, para que se incorporen aquellas obligaciones contractuales que dificultan el pleno descanso de las personas trabajadoras. Garantizando, de esta forma, el derecho a la seguridad y a la salud, a la conciliación familiar y laboral y a un descanso real y efectivo.

Vila Valero, J. (2025). [**La reducción de jornada.: ¿quién debe impulsarla?**](#). *Revista jurídica Consejo Nacional de Estudiantes de Derecho*, 3, 21-29

La primera normativa de jornada laboral máxima en España data de 1919, y hasta hoy hemos vivido varias legislaciones que han ido, progresivamente, reduciendo dicha jornada hasta las 40 horas semanales en promedio. No obstante, es propósito del actual ejecutivo proseguir con dicha tendencia mediante un proyecto de ley que pretende implantar la jornada laboral de 37 horas y media semanales en promedio. Este artículo analizará el contexto legislativo de la reducción de jornada y las soluciones que hemos visto implantadas en otros países similares y tratará de dar profundidad a la dicotomía referente a si es el Estado quien debe aprobar la reducción de jornada vía ley, o si por el contrario debe dejarse a merced de la negociación colectiva.

Vila Tierno, F. (2025). [**El debate sobre la nueva ordenación del tiempo de trabajo**](#). *Revista de estudios jurídico laborales y de seguridad social*, 10, 8-10

No podía sustraerse a este número de la revista un breve comentario sobre las modificaciones que se avecinan respecto al tiempo de trabajo.

En este sentido, en el Consejo de Ministros de 4 de febrero de 2025 se aprobaba el Anteproyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

DESCONEXIÓN Y DERECHOS DIGITALES

Cremades Chueca, O. (2024). [**Por una comprensión jurídico-laboral integral y estratégica de la desconexión digital: multidimensionalidad, pluricausalidad, instrumentos y propuestas ante su incesante ausencia y su decisiva encrucijada**](#). *Trabajo y derecho*, 114, 1-23

Ante una eventual visión jurídico-laboral reduccionista e incompleta de la desconexión digital laboral, se defiende la necesidad de adoptar una comprensión integral y estratégica que vaya más allá de las políticas de la desconexión digital, del registro diario de la jornada laboral y las normas de prevención de riesgos laborales. Para ello se analiza críticamente los bienes jurídicos que protege, las causas —individuales, sistémicas, organizativas y jurídicas— de su ausencia, así como los instrumentos y estrategias jurídico-laborales en el ordenamiento español para protegerla y hacerla efectiva ex ante y ex post. El objetivo último no sólo es realizar propuestas de lege lata y de lege ferenda sino, sobre todo, proponer instrumentos y estrategias jurídico-laborales y sus interacciones (casi) inexploradas para una efectiva desconexión digital laboral, así como subrayar el escenario de decisiva encrucijada en la materia.

Egea Navarro, Á. (2023). El derecho a la desconexión digital: derecho, derecho-deber u obligación. Trabajo y derecho, 107, 1-24

Las posibilidades de conectividad unidas a la disponibilidad del trabajador más allá de la jornada laboral favorecen la aparición de la autoexplotación.

Esteban Guinea, F. J. (2025). Requisitos legales y jurisprudenciales para garantizar la protección de datos y el derecho a la intimidad en el uso de la geolocalización en ámbitos laborales. Diario la ley, 10644, 1-11

El empleo de nuevas tecnologías para el control las empresas, y concretamente el empleo de la geolocalización de trabajadores nos coloca ante la necesidad de realizar un balance de derechos entre el derecho a la intimidad de los trabajadores y el derecho a la organización de factores de producción por parte de los empresarios. Nuestro objetivo en este breve estudio no es hacer una teoría sobre el balance de derechos en el uso de la geolocalización, sino intentar plasmar de un modo coherente, lógico y práctico el sentido de los pronunciamientos judiciales y, en concreto, analizar cuáles serían los requisitos para que la geolocalización de los trabajadores resulte constitucional y en última instancia, resulte coherente con los derechos fundamentales de los trabajadores. Pero para ello hay que contextualizar, entender los desafíos del derecho ante los cambios y mutaciones sociales y saber qué nos estamos jugando y qué sentido tiene la regulación de estas situaciones. Para poder analizar estos hechos contextualizaremos el empleo de dichas tecnologías, definiremos la geolocalización y haremos un primer análisis de las relaciones entre el derecho fundamental a la intimidad y el uso de la geolocalización. Examinando las normas que tratan de regular estos hechos haremos hincapié especialmente en los requisitos jurisprudenciales o límites del empleo de la geolocalización con especial mención a la Sentencia del Tribunal Supremo. Sala de lo Social. Sentencia núm. 766/2020. Por último, estableceremos unas conclusiones.

Morell Aldana, L. C. (2025). Desconexión digital: surgimiento de un nuevo derecho proconciliatorio personal y familiar. Diario la ley, 10689, 1-18

En un escenario en el que España se encuentra, según un reciente estudio del Instituto Nacional de Estadística de Estudios Económicos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), a la cabeza en el ámbito europeo en materia de jornadas laborales largas, un

nuevo derecho pro conciliatorio se abre paso, el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, su inadecuado desarrollo legal puede provocar desamparo en los trabajadores, que continúan tras la extensa jornada laboral, recibiendo comunicaciones por diversos medios telemáticos, provenientes del ámbito empresarial. ¿Podrá este derecho inmaterial frenar la invasión de la vida laboral en el escaso tiempo de conciliación de la vida personal que queda a los trabajadores?

Trujillo Pons, F. (2025). [**Un debate a cuenta de la categorización \(o no\) de la desconexión digital en el ámbito laboral como derecho fundamental.**](#) *Revista de estudios jurídico-laborales y de seguridad social*, 10, 113-132

El artículo analiza la cuestión del derecho a la desconexión digital en el contexto laboral, argumentando que los tribunales españoles no lo consideran como un derecho fundamental. Se presentan casos judiciales que respaldan esta postura, destacando que el incumplimiento de este derecho puede conducir a la terminación del contrato laboral, pero no a una indemnización adicional por daños morales al no ser un derecho fundamental según la legislación española. Sin embargo, se exponen argumentos a favor de considerar el derecho a la desconexión digital como fundamental. Se menciona la relevancia de normativas nacionales e internacionales que respaldan este derecho, como la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Además, se destaca la iniciativa legislativa comunitaria para garantizar este derecho a nivel europeo. En suma, se plantea que el debate sobre el carácter fundamental del derecho a la desconexión digital continúa, y se espera que futuras decisiones judiciales (Tribunal Supremo) puedan cambiar esta interpretación, especialmente considerando su relación con la salud, la dignidad y la intimidad de los trabajadores.

REGISTRO DE JORNADA

Amaadachou Kaddur. F. (2025). [**El impacto de la Sentencia Loredas sobre el registro de la jornada laboral en el marco del trabajo doméstico. Análisis técnico-jurídico de la STJUE de 19 de diciembre de 2024 \(C-531/23, Loredas\).**](#) *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, 14, 203-218

La Sentencia del TJUE de 19 de diciembre de 2024 (C-531/23), Loredas responde a una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en relación con la normativa española sobre el registro de jornada laboral en el trabajo doméstico. El caso surgió después de que una trabajadora del hogar, tras ser despedida, demandara por la improcedencia de su despido, horas extraordinarias no remuneradas y días de vacaciones no disfrutados. En el juicio, la trabajadora alegó que había trabajado un horario muy superior al pactado, pero no pudo probar las horas trabajadas, ya que el Real Decreto 1620/2011 exime a los empleadores domésticos de la obligación de registrar las horas de trabajo.

En este contexto, el TJUE concluye que dicha exención es incompatible con la Directiva 2003/88/CE y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, ya que impide a los trabajadores contar con un sistema objetivo de control horario, vulnerando sus derechos al descanso y a la limitación de la jornada y, por tanto, subraya la necesidad de establecer un sistema de registro de jornada en este sector.

Cavas Martínez, F. (2025). **La justicia europea declara que también es obligatorio registrar la jornada diaria del personal al servicio del hogar familiar.** *Revista de jurisprudencia laboral*, 1

La STJUE, Sala Séptima, de 19 diciembre 2024 (Asunto Loredas, C-531/23), en respuesta a la cuestión prejudicial planteada por el TSJ del País Vasco, ha declarado que la Directiva 2003/88/CE y la Carta de Derechos Fundamentales de la UE se oponen a una normativa nacional (la española), así como a su interpretación jurisdiccional o una práctica administrativa basada en la misma, 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 las personas empleadas del hogar, privando a éstas de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.

Martín Rodríguez, M.O. (2025). **Registro de jornada obligatorio para las personas empleadas al servicio del hogar familiar: Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23).** *Revista de trabajo y seguridad social. CEF*, 485, 112-120

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024 (asunto C-531/23) ha declarado contraria a la Directiva 2003/88/CE la jurisdicción y la práctica administrativa de no fijar la obligación de establecer un sistema de registro de jornada a las personas empleadas al servicio del hogar familiar. Prevalece la regla general de la Directiva 2003/88/CE sobre el derecho interno, que no contempla una disposición específica para las personas empleadas en el hogar familiar que prestan servicio a tiempo completo.

Monereo Pérez, J. L. y Muros Polo, A. (2025). **El registro de jornada ante el Tribunal de Luxemburgo, esta vez para las empleadas de hogar en el asunto “Loredas”.** *La ley Unión Europea*, 134, 1-26

En un contexto en el que está plenamente candente el asunto de la reducción de la jornada laboral y su control, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea vuelve a pronunciarse sobre la obligatoriedad empresarial del registro horario, esta vez para las empleadas de hogar. Con este pronunciamiento se despejan las dudas respecto a la monitorización de la jornada en el trabajo doméstico a tiempo completo, aunque se deja la puerta abierta respecto a que ello también sea requerido en el trabajo a tiempo parcial. En las últimas líneas se reflexiona en torno a si es posible garantizar el derecho social fundamental a la limitación de jornada y al descanso en el empleo de hogar a tiempo parcial sin que se le obligue al titular del hogar familiar a realizar alguna especie de control horario, cuando ello también puede resultar discriminatorio. Importantes son las implicaciones de esta sentencia, sobre todo cuando está encima de la mesa la reducción de la jornada y la implantación de un registro horario digital por parte del legislador.

Nogueira Guastavino, M. (2024). **Registro de jornada y alcance del derecho de información de los representantes de los trabajadores en relación con los datos personales de identificación de las personas trabajadoras.** *Revista de jurisprudencia laboral*, 9

Para el correcto cumplimiento de la función constitucional de las organizaciones sindicales, el empleador debe ceder los datos relativos a la identificación (nombre y apellidos), la provincia y la población de los trabajadores a los que se refiere el registro de jornada. Para la transmisión de dichos datos no es preciso el consentimiento de los afectados al tratarse de una cesión autorizada por la ley.

Rodríguez Pastor, G. (2023). **Registro de jornada y permisos retribuidos: novedades jurisprudenciales.** *Diario la ley*, 10235, 1-14

En este trabajo se analiza, de un lado, la reciente sentencia del Tribunal Supremo en la que se enjuicia si un sistema de registro diario de jornada, basado en la autodeclaración de las personas trabajadoras, se ajusta a los requisitos de objetividad, fiabilidad y accesibilidad. De otro, se da cuenta, de forma sistemática, de la consolidada jurisprudencia sobre el momento de disfrute de los permisos retribuidos.

Salido Banús, J.L. (2025). **Registro de la jornada de trabajo de los empleados del hogar. Comentario de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024. Asunto C-531/23.** *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 70

Resolviendo el procedimiento prejudicial instado por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (España) que a su vez resolvía un recurso a raíz de una sentencia dictada por el Juzgado Social nº 2 de los de Bilbao, la sentencia de referencia entiende que, en el marco de la relación laboral de los empleados de hogar, éstos tienen derecho a que se establezca, por parte del empleador, un sistema que permita conocer el tiempo de trabajo efectivo realizado por dichos trabajadores. Se establece igualmente una referencia a posibles excepciones.

Velasco Fernández, D. (2023). **El registro de jornada como medio de prueba y de control de las horas extraordinarias.** *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, 9, 145-161

El control de los límites legales de la jornada de trabajo es un problema endémico de las relaciones laborales. El descontrol del tiempo de trabajo lleva a una situación de pauperización del trabajo. La reforma del artículo 34.9 ET por el RD-Ley 8/2019 impuso el registro de jornada obligatorio para controlar las horas extraordinarias. La forma en la que la jurisprudencia ha tomado como prueba el registro de jornada no ha sido pacífica. Han surgido cambios en la doctrina judicial a raíz de esta nueva legislación que han invertido la carga de la prueba. Ya no será la parte trabajadora la que deba probar las horas extraordinarias que supuestamente ha realizado y no ha cobrado, si no que será el empleador que no registre las horas. El análisis de la actualidad jurisprudencial nos ayudará a arrojar luz sobre esta cuestión.