

## DOS NOTAS SOBRE TIEMPO DE TRABAJO

Antonio Baylos

Diciembre 2024 y Febrero 2025

16 de febrero de 2025

### [A VUELTAS CON EL TIEMPO DE TRABAJO: UN NUEVO SEMINARIO DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO](#)

Conoce bien la amable audiencia de este blog la peripecia del Seminario que a lo largo del año pasado se llevó a cabo en la Fundación 1º de Mayo sobre la reforma del despido. Hay varias entradas en este blog que aluden al mismo (<https://baylos.blogspot.com/2023/08/debatiendo-la-reforma-del-despido-una.html> ; <https://baylos.blogspot.com/2024/02/informacion-proposito-del-seminario.html> ) y a la presentación en público para su debate de las principales conclusiones del seminario (<https://baylos.blogspot.com/2024/05/seminario-sobre-la-reforma-del-despido.html>) , así como sobre el producto

**editorial de este trabajo colectivo que vió la luz como libro en coedición de la editorial Bomarzo con la propia Fundación (<https://baylos.blogspot.com/2024/10/la-reforma-del-despido.html>) . Ahora, continuando con la experiencia desarrollada, en este año 2025 se pretende realizar un nuevo seminario de estudios que tendrá por objeto el tiempo de trabajo y dirigirán los profesores Francisco Trillo y Antonio Baylos. A continuación, se resumen los objetivos que se pretenden alcanzar.**

**Es evidente que el objeto de estudio se corresponde con una medida fundamental del proyecto reformista llevado a cabo por el Ministerio de Trabajo y Economía Social que se ha plasmado en el Acuerdo entre CCOO y UGT con el Gobierno sobre la reducción de la jornada de trabajo. Este acuerdo, no sin problemas hecho suyo por el conjunto del Gobierno, se presenta como un proyecto de ley y en el debate parlamentario sufrirá previsiblemente algunas modificaciones. Pero la intención de este seminario, como sucedía con el tema del despido del año anterior, urgido por las decisiones del CEDS que habían de resolver las reclamaciones colectivas planteadas por UGT y CCOO, no se quiere limitar a los aspectos que directamente aborda el Acuerdo entre el gobierno y sindicatos sobre la reducción del tiempo de trabajo.**

**Los directores del mismo entendemos que el tiempo de trabajo plantea desde el punto de vista jurídico y sindical una amplia gama de problemas que requieren reflexión y propuestas de cambio, en la línea del trabajo colectivo que se ha llevado a cabo en la Fundación 1º de Mayo. La complejidad del tema se demuestra por los antecedentes históricos comparados. 35 horas semanales ha sido una reivindicación esgrimida desde**

hace más de 40 años, sobre la base de la experiencia política de la izquierda francesa, que entre nosotros tenía una influencia importante. La reducción de jornada por ley a esas 35 horas semanales, fue una reivindicación de socialistas y comunistas en el programa común de 1981 que, tras la resistencia patronal, se limitó a una reducción de una hora, de 40 horas a 39, mientras que en España en 1983 se situaba la jornada máxima en 40 horas semanales tras el triunfo del PSOE en las elecciones de 1982. Este paralelismo entre los tiempos de las reivindicaciones y sus logros legislativos en Francia y en España no se prolongó en la segunda fase.. El proyecto reformista del socialismo francés a partir de su victoria en las elecciones legislativas de 1997 logró incorporar las 35 horas al ordenamiento jurídico laboral en sendas leyes de 1998 y 2000 – las conocidas leyes Aubry - lo que coincidiría con la asunción en España por IU de la consigna de las 35 horas a partir de 1998, sin que esta reivindicación sin embargo obtuviera entre nosotros respaldo parlamentario ni sindical. A partir de 2007, con la presidencia de Sarkozy, y en pleno auge del modelo de la flexiseguridad en Europa, la derecha francesa reformó en una dirección contraria el bloque normativo sobre tiempo de trabajo.

La reducción de jornada se defendía como una medida que permitiría la creación de empleo mediante el reparto del mismo – trabajar menos para trabajar todos - y constituyó una seña de identidad de la izquierda política y sindical de aquellos momentos que abrió una confrontación muy fuerte con el empresariado francés (Medef) que se resistía a la imposición de un límite legal, entendiéndose que la reducción de jornada solo podía establecerse a través del mecanismo de la negociación

**colectiva, rechazando por tanto de plano cualquier intervención legal imperativa sobre esta materia.**

**La reducción de jornada se acompañaba a su vez de una apertura a la flexibilización del régimen de ordenación del tiempo de trabajo, ampliando la adaptación del mismo por vía de la negociación colectiva de forma que la duración legal se convirtiera en un promedio semanal en el mes o en el año, lo que por otra parte coincide con una estrategia general de flexibilidad en las relaciones de trabajo que se manifestaba en la flexibilidad horaria y en la extensión del tiempo social del trabajo asalariado a la totalidad del tiempo socialmente disponible por la ciudadanía, mediante el funcionamiento continuado de los servicios y del consumo sin interrupción. En este contexto, la reacción de la derecha política en el 2007 es muy interesante porque aludía a la necesidad de recuperar el “valor trabajo” entendido como “valor moral “que no podía ser restringido a los individuos como forma de mejorar su posición social y su patrimonio: Trabajar más para ganar más era su consigna. Ello condujo a una serie de reformas que insistieron en esta característica de la flexibilidad, haciendo más factible la adopción de medidas que permitieran una duración efectiva del trabajo que sobrepasara la duración legal y ampliando las facultades empresariales de distribuir el tiempo de trabajo de cada trabajador, también en el ámbito de la clásica norma social en la que el día de descanso era el domingo. Obvio es decir que, en nuestro ordenamiento jurídico, sin esperar los resultados en materia de reducción de jornada, la norma legal consiente una intensa flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.**

**Esta relación entre reducción de jornada y ampliación del uso flexible del tiempo es un vector que resulta muy sugerente por recorrer, con especial atención a los supuestos concretos en los que esta se viene efectuando en la experiencia de la negociación colectiva.**

**La reducción de jornada en esta ocasión no se defiende como una técnica para la creación de empleo, seguramente por el hecho de que en este momento histórico en España la situación del empleo sea muy satisfactoria en términos macroeconómicos y comparativamente con la situación de los dos grandes ciclos de crisis 2009-2013 y 2020-2022, de manera que ni al empresariado ni a la derecha política le interesa hablar de una situación económica favorable en la que no se puede hablar de crisis o destrucción de empleo. Se defiende ahora las 37.5 horas semanales como una forma de ampliar el tiempo de las actividades no mercantiles, y se explica mediante la frase “trabajar menos para vivir mejor”. El “tiempo libre” como equivalente a no laboral no es una categoría homogénea, porque gozan de esa consideración tanto las actividades de cuidados como las formativas, de participación social, las relaciones personales o las actividades de ocio y consumo.**

**Hay que tener en cuenta que la extensión del trabajo asalariado como soporte de la continuidad permanente de los servicios de producción y de consumo hace que una amplia parte de la población trabajadora tenga que prestar servicios justamente en esas franjas horarias mediante trabajos a tiempo parcial, eventuales y diferentes de un modelo estándar: la norma social dominante del uso del tiempo de trabajo que se piensa para trabajos a jornada completa de mañana y primeras horas de la tarde coincidente a grandes rasgos con el ciclo educativo de los**

**hijos en la familia, y que deja los fines de semana liberados para el consumo de todos ellos. Asimismo otros servicios tienen que desarrollarse necesariamente en los márgenes de las jornadas laborales ordinarias como emblemáticamente sucede con los trabajos de limpieza de edificios y locales, por lo que el tiempo de estas personas trabajadoras no puede corresponderse con el tiempo social normalizado de trabajo con consecuencias negativas sobre la conciliación familiar y su propia organización vital.**

**Una parte de la población tiene una jornada de trabajo “normalizada”, que en la media de los convenios se calcula en 38,2 horas semanales, con horario regular, eventualmente ampliado a través de trabajo extraordinario. Otra parte vive diversas modalidades de jornada con salario reducido, frecuentemente a tiempo parcial o con carácter discontinuo – además de los espacios residuales de la temporalidad – para los que hay que encontrar reglas que adapten la reducción de jornada a su situación especial, y un tercer segmento que por el contrario prolonga su jornada real en razón de una carrera profesional competitiva que no deja espacio para otras actividades, en donde la confusión entre tiempo de trabajo y tiempo de vida viene propiciada por el propio entorno organizativo de la empresa.**

**La problemática de la realización de la actividad laboral en horarios diferentes respecto del modelo estándar plantea muchos problemas a la regulación jurídica del tiempo de trabajo y al sentido que se le quiere dar a la flexibilidad como “noción – guía” en este punto. Por otra parte, la novedad más relevante en este siglo está provocada por la irrupción y consolidación de la tecnología digital que tiende a la sustitución**

**del modelo espaciotemporal propio de la era industrial para propiciar una experiencia con el tiempo de trabajo que está basada en instantes inconcebiblemente breves que permiten “el carácter simultáneo de las relaciones sociales” reemplazando el espacio real por procesos realizados en tiempo real. Proceso que ha desencadenado una fragmentación que borra o difumina el comienzo y el final de la jornada de trabajo para dar lugar a “la conectividad constante”, lo que da más valor a algunos límites importantes a la extensión del tiempo de trabajo al tiempo personal mediante la regulación del derecho a la desconexión.**

**Por lo tanto, no olvidando la relación entre reducción de jornada, producción y consumo en el marco de la relación existente entre la reforma de la regulación del tiempo de trabajo y el modelo social en la que ésta se inserta, se tiene que abordar una larga serie de materias que sin duda desbordan lo que se consideran puntos centrales en el debate actual sobre las 37,5 horas de jornada máxima legal. Es decir, que junto al mecanismo concreto de la imposición de la jornada máxima y su relación con la negociación colectiva, la efectividad y el contenido de lo que se denominan tiempos de descanso, la regulación del derecho a la desconexión y el muy importante instrumento de registro, hay que analizar también la ordenación del horario de trabajo y las horas extraordinarias, los turnos de trabajo y el trabajo nocturno, así como el trabajo a tiempo parcial y las llamadas jornadas especiales todos ellos como puntos de análisis específicos en la problemática que se plantea en relación con el uso y regulación del tiempo de prestación de trabajo, elemento central del intercambio efectuado en el contrato de trabajo. Y con dos puntos de vista**

**insoslayables: la existencia de una jornada de trabajo oculta para el modelo normalizado del tiempo de trabajo, el tiempo de los cuidados y la conciliación del trabajo profesional con el espacio doméstico, y las repercusiones que el tiempo de trabajo y su disposición concreta genera sobre las personas en orden a la preservación de su salud física y psíquica, es decir la perspectiva que liga directamente la duración y la intensidad del trabajo con la seguridad y salud laboral.**

**Este será el programa de trabajo en cuya determinación concreta se irá dando cuenta puntualmente .a la audiencia del blog interesada.**

**22 de diciembre de 2024**

## **[EL ACUERDO ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y LOS SINDICATOS SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL](#)**

**El 20 de diciembre se ha firmado el acuerdo social entre la Ministra de Trabajo y Economía Social y Vicepresidenta Segunda del Gobierno, Yolanda Diaz, y los secretarios generales de CCOO y de UGT, Unai Sordo y Pepe Álvarez, sobre la reducción de la jornada laboral. El acuerdo pone fin a una larga negociación tripartita de la que se ha descolgado la asociación empresarial CEOE-CEPYME y supone el inicio del cumplimiento de una de las promesas electorales más llamativas en las elecciones de junio de 2023.**



Como seguramente la audiencia del blog recuerda, la propuesta primera de reducción de jornada se dividía en dos tramos, en el 2024 se intentaba reducir a 38.5 horas semanales para a partir de 2025 lograr las 37,5 horas como meta final. Sin embargo, la negociación de esta materia en el seno del diálogo social tripartito ha durado 11 meses, con muy diversas fases en las que parecía posible llegar a un acuerdo a tres venciendo las resistencias de la CEOE-CEPYME que desde el comienzo rechazaba la idea de utilizar la ley para la reducción de la jornada, trasladando la decisión a la negociación colectiva por sectores y territorios. Esta oposición a la ley, sostenida con el apoyo continuo de los intelectuales orgánicos al servicio de los intereses corporativos y sus *tanques de pensamiento* muy ligados también al Ministerio de Economía, se ha resuelto formalmente con la votación contraria al acuerdo por parte de la CEOE-CEPYME el 5 de noviembre pasado, abriendo así la vía a un acuerdo bilateral entre el gobierno y los sindicatos.

Las asociaciones empresariales se han movido en estos once meses de negociación al compás de un año políticamente agitado en el que se han situado claramente en la oposición al gobierno de coalición y en especial activando un enfrentamiento muy áspero con el Ministerio de Trabajo y Economía Social, que también ha respondido con el cuestionamiento de su representatividad institucional en algunos órganos consultivos importantes, como el Consejo Económico y Social, para dar entrada a la patronal catalana de autónomos y pequeños empresarios PIMEC. El argumento más utilizado en contra de la modificación del Estatuto de los Trabajadores en materia de jornada ha sido no sólo la consabida queja económica de que la medida incide de manera

homogénea en ramas y empresas de productividad muy diferentes, sino también en la difícil situación en la que se coloca a la pequeña empresa, para la que se calcula un coste económico de 12.000 millones de euros. Finalmente, la rama posiblemente más agresiva de la patronal ha sido Foment del Treball, cuyo presidente, Sánchez Libre, hizo público un manifiesto contrario firmado por 18 federaciones de empresas catalanas, en cuya presentación afirmó que la reducción de la jornada por ley era una muestra de autoritarismo, una coacción y una injerencia inaceptable, y amenazó a los partidos que apoyaran esa medida en vía parlamentaria con “la que se les vendrá encima”, unas declaraciones que fueron contundentemente respondidas por la Ministra y Vicepresidenta y por los sindicatos representativos.

Lo cierto es que la idea de la CEPE-CEPYME conecta con su visión tradicional de la concertación social, en la que valora su posición de parte en la negociación como un elemento dirimente del resultado de la misma, de manera que el acuerdo solo puede producirse en la medida en que la organización entienda que lo puede avalar. Esta aproximación al mecanismo del intercambio político que supone el diálogo social tripartito viene a significar que si la CEOE-CEPYME no entiende conveniente firmar el acuerdo, éste no puede tener lugar porque su oposición al mismo obliga al gobierno a retirarse o incluso a no dar curso al acuerdo que eventualmente se firmara de manera bilateral con los sindicatos como sucedió en el acuerdo que CCOO y UGT lograron en la navidad de 2019 sobre los llamados “aspectos más lesivos” de la reforma laboral. Este es el propósito que se desprende de las palabras del líder de la patronal catalana advirtiendo del impacto negativo que tendría

**que algunos partidos políticos que forman parte de la mayoría que sostiene al gobierno votaran a favor del resultado del acuerdo bilateral entre gobierno y sindicatos por la reducción de jornada, desoyendo la oposición de la CEOE a éste.**

**El poder de veto de las organizaciones empresariales a las reformas laborales se proyecta también al interior del gobierno de coalición, mediante la intervención vicaria del ministro de economía, Carlos Cuerpo, que, consciente de que se trata de un compromiso suscrito en el programa de gobierno y al que constantemente se refiere también el Presidente del gobierno, lleva su oposición no al acuerdo en sí, sino al tiempo de la puesta en práctica de la reducción de jornada, proponiendo el desplazamiento de la entrada en vigor al 2026, una tesis muy semejante a la defendida por la CEOE en el largo proceso de negociación – asimismo recogida por los creadores de opinión de FEDEA – de exigir un plazo de dos años para la entrada en vigor de las 37,5 horas semanales, dando tiempo a la negociación colectiva a asumir este límite del tiempo de trabajo. Esta posición recuerda el debate que se produjo en 1983 con la imposición de las 40 horas semanales en el que la CEOE mantuvo que el respeto del derecho a la negociación colectiva exigía que la entrada en vigor de la nueva Ley se hubiera pospuesto al momento en que los convenios colectivos ya firmados con una jornada superior a la máxima legal hubieran perdido su vigencia. Una pretensión que fue desmentida por la jurisprudencia unánime del entonces Tribunal Central de Trabajo y hasta el Tribunal Constitucional tuvo que señalar que la reducción de jornada por ley no vulneraba un principio de autonomía colectiva en la STC 210/1990 que resolvía una cuestión de inconstitucionalidad.**

**La jornada semanal de 37 horas y media no supone sin embargo ningún salto cualitativo en el empleo del tiempo en los procesos de producción de bienes y servicios ni limita los incrementos de la productividad en los distintos sectores y ramas. Son muchos los sectores productivos que ya se benefician de esta jornada y otras ramas de producción y grandes empresas están muy cerca de este nivel. Pero establecer por una ley el límite de la jornada tiene como efecto inmediato recuperar para este límite horario justamente a los sectores más alejados de él, el comercio, la agricultura, la hostelería, los medios de comunicación, y con ello a las personas más vulnerables y necesitadas de la disponibilidad personal del uso del tiempo, jóvenes y mujeres principalmente. La norma no solo debe hablar de la reducción de la jornada, sino que debe afrontar también el problema de las horas extraordinarias, que, según la EPA en el último año – hasta el segundo trimestre de 2024- ascienden a 2,6 millones de horas extras no pagadas que cada semana trabajan de media en España un total de 419 mil personas asalariadas, y el del control horario de la actividad laboral.**

**El Acuerdo del 20 de diciembre consta de un preámbulo en el que los sindicatos y el gobierno hacen determinadas manifestaciones previas sobre el significado y la importancia de la reducción de la jornada de trabajo por ley, el acuerdo propiamente dicho y, como anexo al mismo, el borrador de Anteproyecto de ley que se debe elevar al Consejo de Ministros.**

**En el preámbulo es interesante destacar que se hace hincapié en que la reducción de jornada de 40 a 37,5 horas semanales es un compromiso que el Gobierno “ha adquirido con la**

ciudadanía”, a la vez que se recuerda la diferencia importante que existe en la determinación de la jornada por la negociación colectiva entre las diferentes ramas y empresas, por lo que es precisa “una intervención legal igualadora para compensar dicha situación y evitar diferencias injustas”, y la conveniencia de redistribuir “los notables incrementos de productividad” que se han experimentado en el país desde 1983, la fecha de la última reducción legal de la jornada laboral, una afirmación que se sostiene en el dato de que mientras que la productividad por hora trabajada aumentó entre 1992 y 2022 un 30%, los salarios reales lo hicieron en un 11,5%. Además la reducción de la jornada semanal implica ampliar “los espacios de libertad para el descanso y disfrute de las personas, más allá del descanso o de la conciliación familiar”. Por otra parte, la intervención legislativa no puede limitarse a la mera reducción horaria, sino que tiene que extenderse a una nueva regulación del registro de jornada para impedir la proliferación de las horas extras ilegales y lograr la intensificación del efecto útil de la Directiva sobre tiempo de trabajo como reconoció la STJUE *Deutsche Bank* de 14 de mayo 2019, y reformar el derecho a la desconexión digital. El preámbulo finalmente defiende la utilización de la vía legal como forma de dar cumplimiento al art. 40.2 CE y al mandato general de promover las condiciones favorables para el progreso económico y social del 40.1 en relación con el art.9.2 CE y el compromiso de los poderes públicos en la promoción de la igualdad efectiva.

El acuerdo bilateral se basa es el resultado del proceso de diálogo social del que se afirma que se ha basado en el respeto, la lealtad institucional y el reconocimiento de “un interés común por mejorar las condiciones de trabajo y empleo en

**nuestro país”, y su contenido se cifra en el compromiso del gobierno de promover una iniciativa legislativa de acuerdo con el borrador del texto incorporado como Anexo y en el compromiso consiguiente por ambas partes “en sus respectivos ámbitos de actuación” a impulsar la tramitación y favorecer la aprobación de la iniciativa legislativa acordada”.**

**El borrador del anteproyecto de ley se titula “para la reducción de la duración máxima de la jornada de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión” y fundamentalmente consiste en una amplia modificación del Estatuto de los Trabajadores y de la LISOS, junto a una serie de disposiciones que modulan la entrada en vigor de algunos preceptos relativos a la reducción de jornada, tiempo parcial o al registro horario. Conviene aplazar la descripción del régimen jurídico que este borrador establece sobre el tiempo parcial, el derecho a la desconexión como derecho irrenunciable la correspondiente modificación de la Ley de trabajo a distancia, la jornada máxima sin afectación de las retribuciones salariales y sin compensación y absorción de las condiciones más beneficiosas establecidas y el registro de jornada realizado por medios digitales y con accesibilidad remota, la adecuación del régimen sancionador de la LISOS a estos cambios legales, la consiguiente revisión de las jornadas especiales de trabajo y la evaluación a través del diálogo social de las medidas adoptadas, junto con las previsiones de un periodo transitorio de un año para la adaptación de la negociación colectiva a la reducción de jornada y de seis meses para la implantación del registro de jornada, al menos hasta el momento en que se apruebe por el Consejo de Ministros y se envíe al parlamento como proyecto de ley.**

**La importancia de lograr un acuerdo político a través de la negociación que se haga de la norma en las distintas fases de su tramitación parlamentaria es la clave del éxito de esta iniciativa y lo que explica el cambio de enfoque en las pautas del diálogo social, que en esta ocasión reconoce a “la ley emanada del Parlamento” un papel central en el modelo de Estado Social y Democrático, como afirman ambas partes firmantes del acuerdo, frente a la práctica tradicional de los acuerdos tripartitos que adoptan la forma del Decreto Ley que recoge el acuerdo social obtenido y que obtienen a posteriori el consenso parlamentario o su revocación. Tampoco el empleo de la legislación de urgencia como forma de producción normativa basado en el apoyo parlamentario al gobierno de las mayorías que lo sostienen y sin contar con un acuerdo social previo garantiza su vigencia ni su viabilidad, como sucedió emblemáticamente con el Decreto-Ley 7/2023, de 19 de diciembre sobre la prestación de desempleo, que demostró la dificultad de mantener un consenso parlamentario ante la coincidencia del voto en contra de la derecha y ultra derecha con los diputados de Podemos que se habían separado de la coalición en la que habían obtenido sus escaños, forzando a una serie de negociaciones a varias bandas muy complicadas, como la que finalmente en este caso alumbró el RDL 2/2024, de 21 de mayo, esta vez con la participación de los agentes sociales.**

**El caso es que la composición política del Congreso a partir de las elecciones de junio de 2023 revela una extrema dificultad para lo que podríamos denominar las reformas sociales más incisivas, puesto que debe contar simultáneamente con la aprobación de partidos nacionalistas e independentistas situados ideológicamente en la órbita de los intereses**

**económicos empresariales, y la de fuerzas que requieren demostrar políticamente su carácter mucho más exigente en las reivindicaciones laborales de las que presenta el gobierno. Es evidente que el proyecto de ley tendrá que ser modificado en algunos aspectos, posiblemente coincidentes con las propuestas que ya se hicieron en la mesa del diálogo social para lograr la incorporación de la CEOE como las ayudas públicas a las pequeñas y medianas empresas, pero las concesiones en el texto legal puede que sean insuficientes si se cruzan con otro tipo de intereses de afirmación partidista tanto en el ámbito independentista de Junts como en el ideológico de Podemos en este caso justamente por entender que la reducción de jornada ha sido la medida fundamental que SUMAR ha presentado en las elecciones y que da sentido a su labor institucional de impulso de las reformas laborales de mejora de los derechos de las personas trabajadoras y disputar así su legitimidad.**

**Por eso, más allá de los vericuetos y escaramuzas que se transiten y se emprendan en la tramitación de la norma, es importante subrayar la importancia del acuerdo al que han llegado CCOO y UGT con el gobierno en la persona del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que incluye el compromiso “en sus respectivos ámbitos de actuación” de “favorecer la aprobación de la iniciativa legislativa acordada”. Lo que implica una actitud activa del sindicalismo confederal en extender y dar a conocer el contenido del acuerdo entre sus afiliados y el resto de las personas trabajadoras y la necesidad de que se apruebe y se promulgue en los plazos previstos, en principio antes del verano del 2025. Se trata de llevar a los lugares de trabajo y a las calles la defensa de esta norma como una reivindicación propia frente a la que no pueden prevalecer**



los intereses de quienes pretenden mantener sin modificación los márgenes de explotación de la fuerza de trabajo. Cuentan a su favor con que dos de cada tres ciudadanos están a favor de reducir la jornada 37,5 horas, y entre las personas trabajadoras, la aprobación sube al 71%, pero es evidente que la movilización de los directamente implicados por este cambio normativo, los y las trabajadoras de este país, es imprescindible. Así se han manifestado ya los dos secretarios generales de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo, pero nadie ignora que el camino es largo y está lleno de obstáculos que se deben superar. Estaremos atentos al desarrollo de este proceso.