

CONFERENCIA SINDICAL

CGGT

ACUERDOS



**SINDICALISMO DE CLASE
ANTE EL NUEVO
MODELO PRODUCTIVO**

PALENCIA, 25, 26 Y 27 de octubre de 2024

www.cgt.org.es



INDICE:

	<u>PAG</u>
• Salud laboral y precariedad:	3
• Posición de la CGT ante la IA:	10
• Sindicalismo ante el cambio al nuevo modelo productivo manipulación de la nueva Formación Profesional:	19
• Implantación de la nueva formación profesional: Giro privatizador contra lo público y los derechos laborales:	22
▪ Anexo. Poniendo en contexto: revisión histórica y análisis de las transformaciones de la FP al servicio del capital.	37
• CGT ante la situación actual (Tabla reivindicativa):	64





SALUD LABORAL Y PRECARIEDAD

La CGT, una vez más, se posiciona en defensa de la salud en el trabajo. Defendemos y reclamamos que trabajar no debe comportar ningún riesgo y, como consecuencia del trabajo, no deben producirse ni muertes, ni lesiones, ni enfermedades derivadas del trabajo, ni situaciones de presión, ni hostigamiento que conlleven riesgos psicosociales.

Es preciso que ciertos trabajos, por peligrosos o penosos, deban realizarse hasta una edad anterior a la establecida como jubilación ordinaria, por lo que deberán implementarse coeficientes reductores para la jubilación, garantizando el relevo con contrataciones de garantía, evitando la amortización de puestos de trabajo y mejorando las condiciones de los mismos.

Del mismo modo, la reincorporación a los puestos de trabajo con el 100% del salario después de haber pasado un tratamiento por enfermedades oncológicas, recuperaciones por lesiones traumáticas, incluidas las osteopáticas, y las situaciones invalidantes que mayoritariamente son padecidas por mujeres, personas no binarias y trans, deben tener un tratamiento adecuado. Velaremos porque las condiciones laborales se adecúen a la situación de las personas afectadas.

Seguiremos con las campañas en contra de la siniestralidad laboral, exigiendo las medidas necesarias para evitar accidentes. Asimismo, concienciaremos a todas las personas trabajadoras en la reivindicación y uso, sin excusa alguna, de los EPI's necesarios para desarrollar el trabajo con garantías máximas, con el fin de conseguir el objetivo de cero accidentes laborales y cero enfermedades profesionales.

La importancia de esta reivindicación es de tal envergadura que debemos trasladarla a todos los ámbitos de la ciudadanía, sin exclusión.

Es preciso que desde el SP Confederal, y por extensión todas las Confederaciones empecemos, en la medida de nuestras posibilidades y capacidades, a implementar y, por ello dotar de recursos a equipos interdisciplinarios que puedan asesorar, arropar y acompañar a cualquier persona afectada por procesos que incidan en la salud: creación de una base de datos con requerimientos, denuncias y sentencias; mapeo de delegadas de prevención, creación de grupo de salud laboral y riesgos psicosociales (dependiente de la Secretaría de Acción Sindical hasta la creación de la Secretaría de Salud Laboral); incremento de formación en PRL; convocatoria de jornadas específicas.

Respecto a la lucha en contra la precariedad laboral, apostamos por la jornada laboral de 30 horas semanales sin pérdida de salario. Lo consideramos un paso más para alcanzar el reparto del trabajo y la riqueza.

Es necesario exigir la eliminación de la subcontratación. C.G.T. no aceptará condiciones laborales diferentes entre empresas principales y empresas subcontratadas, incidiendo en la eliminación de la contratación a través de ETT's y personas autónomas, exigiendo el respeto de los mismos derechos.

Exigiremos el endurecimiento de las sanciones a las empresas que incumplan la legalidad y la derogación de la reforma laboral. Elaboraremos campañas de sensibilización y

extensión de esta problemática para concienciar a la ciudadanía. Hay que conseguir una movilización efectiva contra esta forma de precarización laboral.

Conviene recordar lo que indica la letra A del Art.2 de nuestros estatutos en la que queda claro que no discriminamos a nadie por su sexo, etnia, nacionalidad, lengua, ideas políticas o religiosas. En consecuencia, toda persona trabajadora tiene que tener garantizados todos los derechos.

Es prioritario para CGT plantear alternativas reales al capitalismo consumista y depredador de la sociedad actual. Dichas alternativas deben tener elementos comunes como la autogestión, la colectivización y el trabajo cooperativo, y se desarrollarán en diferentes frentes:

- Sustitución de la agricultura y ganadería industriales por otras próximas y ecológicas.
- Lucha contra la degradación socioeconómica y medioambiental.
- Decrecimiento disminuyendo el consumo.
- Rehabilitación de viviendas, inversión en parque de viviendas sociales y cooperativas de vivienda.
- Cambio del modelo de gestión turística reclamando la mejora de las condiciones laborales para el sector de la hostelería.
- Exigir la valoración económica y social del trabajo no remunerado y el relacionado con el trabajo de cuidados.
- Ser parte activa en la reconversión industrial y tecnológica.
- Sin olvidar los escenarios de guerra cuya motivación es la apropiación de territorios y recursos.

Todas estas reivindicaciones deben tenerse en cuenta en nuestra tabla reivindicativa.

Concretando en:

Protocolo sobre la salud

Elaborar desde el confederal, en coordinación con la secretaría de la mujer y formación, un protocolo que incorpore medidas específicas para garantizar que la reincorporación al trabajo de una persona que esté en tratamiento, se realizará de forma segura, respetuosa y adaptada a sus necesidades protegiendo sus derechos laborales y asegurando un entorno laboral seguro y libre de cualquier acoso o discriminación.

Las Delegadas de salud laboral y comités de igualdad de CGT trabajarán para que estos protocolos se cumplan.

Este protocolo específico para la reincorporación laboral de las personas afectadas que hayan superado la enfermedad servirá para toda la afiliación y delegadas sindicales. También se les dotará de toda la información necesaria para poder trabajar con este proceso.

Se hablará con diferentes grupos políticos para que se incluyan políticas sociales 1 y laborales que contribuyan a una mejor calidad de vida de las personas afectadas.

Se harán desde CGT campañas de información en los lugares de trabajo sobre la importancia de la detección temprana, folletos informativos, trípticos...con toda la información necesaria para las trabajadoras y se ofrecerá el asesoramiento y acompañamiento que necesiten.

Impulsar desde el confederal, la secretaría de la mujer, una campaña anual tanto en los centros de trabajo como ante la opinión pública, el 19 de octubre, día del cáncer de mama, con una perspectiva crítica y feminista sobre el cáncer de mama y abordar las realidades crudas y a veces ignoradas de la enfermedad.

Se fomentará la creación de una red de apoyo dentro y fuera del lugar de trabajo para el acompañamiento emocional a las compañeras que lo necesiten.

Creación grupo Salud Laboral y jornadas de siniestralidad laboral

Tender a que las Secretarías de Salud Laboral no compartan funciones con otras Secretarías, a la espera de modificar estatutos en el próximo Congreso Confederal, en lo relativo a su artículo.

Creación del grupo de salud laboral, como la primera prioridad, creándose como muy tarde en el primer trimestre del año 2025, si se puede antes mejor, coincidiendo con una plenaria confederal, y transcurriendo de manera paralela, para la creación del grupo y de sus funciones y características, dicha reunión debe estar presente la Secretaría de Acción Sindical y Salud Laboral. La estructura deberá aprobarse en la siguiente plenaria, pero eso sí, debe contar con el asesoramiento y asistencia jurídica de un/a abogado/a del Gabinete Jurídico Confederal y con un apartado específico contra la siniestralidad laboral.

Realización de Jornadas de siniestralidad laboral en el año 2025, lo ideal sería para el 28 de abril, pero siendo precipitado, la propuesta de fechas sería Semana del 11 de diciembre de 2025 en Zaragoza, siempre y cuando la Territorial de allí lo acepte, fecha en que se produce 52 años del accidente de trabajo de Tapicerías Bonafonte donde murieron 23 personas.

Para que entendamos la importancia del accidente de trabajo y que por desgracia todavía está vigente, 45 familias fueron desalojadas de sus pisos durante 8 meses, recibiendo 25.000 18 pesetas de indemnización, los empresarios fueron condenados con un millón de pesetas, se declararon insolvente y fueron indultados. Eso nos puede parecer cosa del pasado, sin embargo, en el año 2022 fue indultada Andrea Martín Taga, tras condena por tres años por incumplimiento de la prevención de riesgos laborales en la empresa Ron Montero, donde murieron un trabajador por quemaduras y dos muy graves por no haber evaluación el peligro en atmósferas explosivas y ahorrarse ese dinero.

De no ser en Zaragoza, habría que buscar otras fechas y ubicaciones en una plenaria confederal.

Coeficientes reductores

Desde la representación de CGT en las empresas se propondrá, vía Comité de Seguridad y Salud, Comité de empresa o Comisión Negociadora de convenios sectoriales, el estudio, por parte de la empresa junto con la representación de las trabajadoras y trabajadores, de los puestos de trabajo que se pueden ver afectados, para que a las trabajadoras y trabajadores que desarrollen dichos puestos se les apliquen coeficientes reductores en la edad de

jubilación en base a lo establecido en el RD 25 1698/2011. Esta propuesta, de no realizarse de manera conjunta desde el Comité 1 de Seguridad y salud, Comité de empresa o Comisión Negociadora, se realizará por parte de la representación de CGT.

Desde la representación de CGT en las empresas, en las negociaciones de convenio o acuerdos, y en Comisión Negociadora de convenios sectoriales, se propondrá la inclusión en dichos convenios/acuerdos de un punto relacionado con este aspecto. Proponemos que podría quedar redactado de esta manera:

- Compromiso por parte de la empresa de proponer y fomentar a través de su patronal, junto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, la aplicación de coeficientes reductores en la edad de jubilación para aquellas trabajadoras y trabajadores que desempeñen puestos de trabajo que sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad.
- Estas trabajadoras y trabajadores serán reemplazados en el momento de su jubilación, obligatoriamente, por trabajadores y trabajadoras contratados indefinidamente.

Salud Laboral y Precariedad

Un protocolo de acción sindical antirracista sería una herramienta importante, pero está sobre todo en nosotres seguir trabajando para iniciar el cambio real, propiciando una deconstrucción del pensamiento y del discurso colonialista. Se deberían promover formaciones internas donde se valoren -económicamente, culturalmente, socialmente, etc.- las aportaciones de nuestros compañeres racializados y migrantes con metodologías para gestionarlo, procesarlo y así llegar a una sana convivencia fomentando el acogimiento en vez del rechazo.

La CGT deberá realizar un protocolo de actuación contra el racismo y la xenofobia en las empresas. Esto pondría en evidencia que nuestro sindicato es un motor de cambio social y, a la vez, serviría para propagar nuestra postura.

Así, nos dotaremos de las debidas herramientas para prevenir, detectar y actuar frente a este tipo de comportamientos dentro de nuestras empresas, situándonos junto a les compañeres migrantes y racializados, que actualmente sufren más precariedad. Queremos que pueda servir de modelo para denunciar las políticas extractivistas de las empresas españolas con contundencia. Y así exponer sus modelos de negocio neo-colonialistas en los países del Sur Global.

Reducción jornada laboral: hacia las 30 horas semanales

Analizar las distintas realidades por sectores para trazar posibles estrategias sindicales a través de una investigación socioeconómica integral que nos permita conocer las distintas realidades que caracterizan el mundo laboral.

Llevar la propuesta a los centros de trabajo, adaptándola a las peculiaridades de cada rama sectorial y de la situación de cada empresa. El objetivo es ir difundiendo entre las personas que conforman la plantilla, la necesidad y la validez de la reducción de jornada sin reducción de salario.

Incorporar la propuesta adaptada a las negociaciones de los convenios colectivos, con el objetivo de presionar para que se plasme en la negociación la reducción de jornada sin disminución salarial.

Hacer de ella una reivindicación clara como Sindicato mediante distintas herramientas de lucha.

Salud Laboral y precariedad. Transiciones en el trabajo ante la crisis energética, ecosocial y ambiental

Sustitución en el sector primario de la agricultura y ganadería industrial por una agricultura y ganadería de proximidad y ecológica, con una transición hacia una sociedad rural.

Apuesta por la silvicultura, por su capacidad restaurativa, frente a la degradación de los ecosistemas.

Siendo además una fuente de recursos para las comunidades. Cuando los bosques están en manos de pequeñas comunidades o son comunales, su conservación es mayor y el peligro de incendios disminuye.

Reconversión de la industria del automóvil privado por la industria del transporte público. El uso individualizado del vehículo es absolutamente insostenible, tanto en consumo de energía, como de recursos y materiales, como en cuanto a nivel de contaminación. Desde CGT, peharemos por la reconversión de la industria del vehículo individual para la fabricación de transporte colectivo y público. A lo que deberíamos añadir, la mejora sustancial y sostenible de la accesibilidad a nuestros trabajos, centros de estudios, servicios sociales y sanitarios, etc. Y ello no únicamente, en las zonas urbanas sobresaturadas, sino también en las zonas rurales.

Control comunitario sobre el uso de la energía y sobre la tecnología. Economía circular y solar, apostando por una economía local con un tejido productivo diversificado. Energías renovables no orientadas a la exportación y desligadas de la dinámica capitalista de producción de beneficio. Creación de comunidades energéticas que permitan el autoabastecimiento energético. En el camino al decrecimiento.

Decrecer disminuyendo el consumo. Y apostar por una economía circular donde reducir y reutilizar sean una prioridad y donde el Reciclado deje de ser un escaso 8% del consumo material mundial, para convertirse en una cifra lo más alta posible. Por ello nuestra labor como sindicato es de exigencia ante Gobiernos y patronal con el objeto de forzar el Reciclado de materiales, entre otras propuestas que ponemos a continuación:

- Reciclaje de metales de calidad (chatarrerías).
- Diseño de una electrónica encaminada a maximizar el reciclaje.
- Creación de una fábrica estatal de microelectrónica.
- Relocalización de la economía e integración en el funcionamiento de los ecosistemas.
- Circuitos cortos de Producción y Consumo.
- Abandono del Crecentismo y apuesta por la Relocalización.
- Redefinición de necesidades productivas, basándose en la sostenibilidad y la producción ética.

Sobre la industria turística

- El pago de tasa turística en función de la carestía del alojamiento.
- Un límite al acceso a ciudades y espacios turísticos.
- Veto a los pisos turísticos que gestionan grandes empresas que disparan el precio de los alquileres y viviendas.
- Obligación por parte de las empresas hosteleras a facilitar alojamiento digno y gratis a las y los trabajadores que se desplazan para realizar su trabajo. Limitar la apertura de locales de restauración y alojamiento.
- Definir la capacidad de carga de los territorios e implantar cupos turísticos.

Reconversión del sector turístico. Apostando por desplazamientos de corta distancia con hospedajes de baja gama.

Condiciones laborales dignas para trabajadoras y trabajadores.

Desde la CGT defendemos e incitamos a otras confederaciones por una apuesta de transición energética de desarrollo planificado basada en energías renovables, realmente renovables.

Es prioritario desde la CGT empezar a plantear alternativas reales al capitalismo consumista y depredador. Dichas alternativas deben tener varios elementos comunes: la autogestión, la colectivización y el trabajo cooperativo o comunal.

Hacemos nuestras las tres grandes acciones de transformación ecosocial del estudio *Transición Ecosocial en Cataluña: una propuesta decrecentista* elaborado por González Reyes, González Briz y Almazán con el apoyo solidario y la difusión social de múltiples entes sindicales de la CGT y de la CNT y otras organizaciones:

Confrontar la degradación socioecológica: la lucha sindical contra las sustancias tóxicas en los procesos de producción, la mejora de las condiciones laborales (ritmos de trabajo, jornadas...), así como de la seguridad y la salud laboral de las personas trabajadoras.

Crear marcos culturales ecosociales en los sindicatos, en los ateneos, en los espacios comunitarios de barrios y de localidad. Buscar alianzas con organizaciones ecologistas, feministas y otros movimientos sociales.

Construir estructuras y mecanismos para dar satisfacción a las necesidades y resiliencias de las clases populares: comedores populares, cooperativas de consumo responsable y cualquier otra formulación que potencie la autogestión y el comunalismo.

Formación de un grupo de trabajo ecosocial de la CGT confederal

Subcontratación, precarización laboral y accidentabilidad

-Exigencia desde nuestra organización a las clases políticas dirigentes de la derogación absoluta de todos los artículos relacionados con la contratación de obra y servicios y redacción de un nuevo documento donde solo se permita contratar las actividades de empresas en sectores especiales y de manera excepcional.

- Exigir que, en tanto no se materialicen las nuevas condiciones, se dediquen más recursos y medios por parte de la administración en velar por el cumplimiento de las condiciones laborales y dignificación de las personas contratadas y subcontratadas.
- Exigir el endurecimiento de las sanciones a todas las empresas que incumplan la legalidad vigente relacionada con la contratación de obra y servicios, no solo sirven sanciones económicas.
- Empezar una campaña destinada exclusivamente a las ETT'S y a las contrata y subcontratas y a la precarización laboral subyacente por la existencia y proliferación de éstas.
- Elaborar y Coordinar acciones conjuntas con otras organizaciones alternativas a distintos niveles territoriales y sectoriales.
- Incidir de manera activa, en el marco de negociación colectiva, exigiendo en las plataformas de CGT la imposibilidad de subcontratar actividades necesarias productivas de las empresas, la asunción por parte de las empresas como personal propio de todo el personal subcontratado, y la obligación de subrogación de todo el personal en el caso de cese de actividad de la empresa.
- Elaborar un calendario de movilizaciones desde CGT, valorando la posibilidad de culminarlas en una HUELGA GENERAL, por la eliminación total de las subcontrataciones, de las ETT's, contra la precarización de las condiciones laborales fomentadas por patronal y gobierno, por la derogación de la reforma laboral.

Todas estas reivindicaciones deben tenerse en cuenta en nuestra tabla reivindicativa.

POSICIÓN DE LA CGT ANTE LA IA

Introducción

Para poder tomar una decisión sobre Inteligencias Artificiales (IA) primero debemos saber de qué estamos hablando para que todas hablemos de lo mismo, porque es un concepto que ha ido cambiando con el tiempo y el contexto. Por definición, las IAs son un sistema informático que simula la inteligencia humana, y es importante decir que “simula”, porque por mucho que se quiera vender, un ordenador está lejos de tener capacidad de aprendizaje o razonamiento. Por tanto, las IAs son unos algoritmos, algunos muy complejos, que realizan tareas automáticas en base a patrones previos. Las más avanzadas son capaces de ir ajustando sus respuestas según se le indique, pero decir que eso es “aprender” es útil para entendernos, pero también es incorrecto.

Actualmente podemos decir que por IA se entienden una serie de tecnologías y herramientas muy amplias que van desde los grandes modelos lingüísticos a redes neuronales para toma de decisiones y cubren un campo igualmente diverso de aplicaciones prácticas que van desde la generación de textos o imágenes a la investigación médica, predicción climática, organización de cosechas, etc. Por este motivo, al ser un campo tan diverso y con tantas aplicaciones, algunas buenas y otras claramente perniciosas para la humanidad, resulta complicado tomar una posición rotunda y generalista. “No a todas las IAs” puede ser una posición contraria, en ciertos casos, a los intereses de la clase trabajadora o, incluso, de toda la humanidad.

Por eso vamos a empezar por detallar varios impactos que tienen las IAs como efectos secundarios y que nos van a servir para posicionarnos y para tomar en valor a esta tecnología.

Impacto ambiental

Podríamos decir que en lo que son buenas las IAs frente a otros algoritmos es en encontrar patrones y operar en función de ellos, pero para ello algunas requieren una ingente cantidad de recursos, especialmente las que se llaman generativas, aunque no solo. Para que una IA reconozca un patrón se requieren muchas interacciones, pero para que sea ella la que genere soluciones, las interacciones son una infinidad. Se requiere el almacenamiento de inmensas bases de datos y la ejecución de complejísimo procesos informáticos de análisis de esta información que consumen grandes cantidades de energía. Recientemente NVIDIA, el mayor fabricante de procesadores GPU usados para las IAs, anunció un nuevo modelo que consumirá 1.875 vatios. Un centro de datos con un millón de estos procesadores, algo que nos puede resultar muy exagerado pero que es a la escala a la que se están moviendo los grandes centros de datos actuales, consumiría más electricidad de la que puede proporcionar una central nuclear promedio. Para que nos pongamos en situación, actualmente los centros de datos ubicados en la República de Irlanda consumen más electricidad que toda la población irlandesa. Todos los centros de datos que hay en el mundo consumen más electricidad que Francia. Aunque hay que explicar que estos consumos no son, ni mucho menos, exclusivos de las IAs, de hecho las criptomonedas o el propio funcionamiento de Internet está aquí metido.

Tal consumo de energía genera mucho calor que debe ser disipado para que los centros de datos no se frían literalmente. Para enfriar estos centros de datos se utiliza ingentes cantidades de agua que se evapora en el proceso de enfriamiento de las GPUs. Cada megavatio de consumo requiere de media 25 millones de litros de agua para enfriar la energía calorífica generada. Usando los datos de la nueva GPU de NVIDIA mencionada antes, una sola GPU de 1.875 vatios necesitaría 44.703 litros de agua en un año de funcionamiento.

El colectivo “Tu nube seca mi río” ha publicado el cálculo oficial de consumo diario de agua del centro de datos que Meta quiere abrir en Talavera de la Reina. Según esos datos oficiales el centro de datos se beberá 547.776 litros al día (más de una piscina olímpica a la semana). Dato que seguramente no sea el real como está pasando en los cálculos oficiales presentados por Microsoft para sus centros de datos que han abierto recientemente en Países Bajos y que luego se han quintuplicado al entrar en funcionamiento.

En el escenario de emergencia climática ante la situación de calentamiento global que estamos viviendo cabe preguntarse hasta qué punto podemos permitirnos, como sociedad primero y como sindicato después, estar a favor de una tecnología que está siendo tan dañina para el medio ambiente. Esta tecnología está motivando que empresas tecnológicas que llevaban años trabajando en reducir sus emisiones de dióxido de carbono y otros gases de efecto invernadero hayan dado la vuelta a esa tendencia y estén contaminando más ahora que hace cinco años.

Para resumir, los recursos que requieren son tales que solo grandes empresas o Estados pueden crear algunos tipos de IA. Es interesante explicar que, una vez entrenadas, muchas IA no requieren de muchos recursos para funcionar, por tanto es relativamente sencillo verlas en móviles u otros aparatos. Lo que significa todo esto es que podremos usar ciertas IAs, pero no podremos construirlas desde el principio aplicando los patrones que consideremos adecuados, teniendo que fiarnos de las que nos den.

Sesgos de género, etnia y otros

Se pretende que sean estas IAs las que tomen ciertas decisiones, bajo el engaño de que, como la decisión la ha tomado una máquina, esta decisión será objetiva, matemática, carente de subjetividad y, por tanto, justa. Como vivimos en una sociedad con multitud de sesgos, los datos y patrones utilizados normalmente contendrán esos sesgos y la IA los replicará. Las IAs son, por un lado, modelos y algoritmos diseñados y pensados por equipos de trabajo patriarcales, en su mayoría hombres blancos. Por otro lado, el combustible en forma de datos es generado en este mismo sistema de impregnada cultura patriarcal. Por lo tanto las IAs están igual de contaminadas por los valores que se imprimen desde estas personas que habitan el sistema patriarcal, racista, capitalista... Con toda su injusticia social, desigualdad entre personas y sesgos de género, etnia, edad, orientación sexual, religión, clase económica... Y perpetuando los estereotipos asumidos por la sociedad. Además, la mayoría de las IAs funcionan como cajas negras: se pueden conocer los algoritmos usados, el diseño, la tecnología usada y el patrón de entrenamiento, pero la cantidad de datos manejados por la mayoría de las IAs hace inentendible cómo ha llegado a concluir una solución u otra.

Pongamos un ejemplo en el ámbito de la salud. Gracias a las IAs, se pueden recopilar una gran cantidad de datos que junto con los algoritmos adecuados ayudan a elaborar fármacos como vacunas que permiten salvar vidas. Pero la IA en cuestión, es alimentada en

un contexto discriminatorio en el que las mujeres, personas racializadas, con menos poder económico, etc. no están representadas. Por lo tanto, esta vacuna que promete ser eficiente para la salud del hombre blanco puede ser nefasta para el sistema hormonal de una mujer (y de las disidencias de género ni hablamos, pues no existen para estos sistemas). A algúne esto seguro les suena. Todas las personas que no corresponden a los perfiles o encasillamientos que el sistema algorítmico especifica pasan a ser consideradas una “desviación”, una irregularidad que, dependiendo de la programación, se marcará como inexistente o sospechosa.

Siguiendo con la salud pongamos otro ejemplo, si tenemos una IA que es capaz de detectar un tipo de enfermedad podrá ser usado para su diagnóstico facultativo y prevenir enfermedades. Pero también podría ser usada por las compañías de seguros para dejar sin cobertura a ciertas personas antes de que requieran el tratamiento.

Otro ejemplo en el ámbito laboral es el uso de la IA para selección de personas candidatas, una IA que como la sociedad en que vivimos, atribuye los trabajos de cuidado a las mujeres y los trabajos con más prestigio y salario a los hombres.

También hay sesgos con el lenguaje, si la IA trabaja con textos, por ejemplo relacionados con tecnología, la práctica totalidad están en inglés, por tanto la IA quedará totalmente vinculada a ciertos conceptos propios de ese idioma. De hecho, la práctica totalidad de las IAs que se utilizan en Occidente “piensan” en inglés, por lo que si las usamos en otros idiomas realmente traducirán los datos de entrada y salida. Esto produce que los idiomas con menor presencia no estén correctamente representados.

Existe un claro peligro en creer, que, por el hecho de que la decisión la tome una máquina, esta decisión será objetiva, matemática, carente de subjetividad y, por tanto, justa. Pero podemos encontrar miles ejemplos en todos los ámbitos en que las IAs operan de manera discriminatoria. La única manera en que esto deje de suceder que vemos posible es que la sociedad primero se vea transformada. Hasta entonces, desconfiemos de la IA y observemos sus resultados con espíritu crítico.

Impacto económico

En los últimos meses los mismos medios económicos, como la bolsa de Nueva York o empresas de inversión como Goldman Sachs, han creado cierta alarma entre las empresas tecnológicas al poner en tela de juicio la viabilidad económica de las empresas que se dedican al desarrollo y venta de las IAs. Es decir, después de todos los impactos nocivos que hemos visto, y más que hay pero no hemos querido entrar a valorar para no extender más esta ponencia, que tienen estas tecnologías sobre las vidas en nuestro planeta, no queda claro aún que vaya a ser económicamente viable el uso de Inteligencias Artificiales generalistas como son ChatGPT, Copilot, Dall-E y similares.

Licencias y derechos de autoría

Si afrontamos el debate sobre el uso de software libre y las licencias de uso vemos que también hay cosas que decir. Hay entornos completos para generar IAs con software libre y teniendo el control absoluto de lo que se hace, incluso en IAs comerciales muy conocidas. Diferente es conocer los “pesos”, que es como se llama a las conclusiones del entrenamiento

y que hacen que las IAs lleguen a una solución u otra frente al mismo problema. Dentro del mismo asunto hay que tener en cuenta que gran parte de las IAs no respetan licencias de uso o derechos de autoría, aunque realmente es más adecuado decir que, cuando se han programado y “enseñado”, se ha considerado que no deben tenerse en cuenta. Esto es un problema por dos lados, para quien considera que la autoría es importante porque se están utilizando sus datos sin su información, conocimiento o reconocimiento, y por otro lado sucede con licencias de uso libre condicionado, pues los resultados no lo serán. Lo que está claro es que quién ha gastado los recursos que comentábamos previamente para generar una IA generativa, no va a permitir que estas sean libres, ni la IA ni sus resultados.

Licencias abiertas

Con el nacimiento de internet aparecieron movimientos sociales que requerían el derecho al acceso libre al conocimiento, el derecho de usar y reproducir obras de arte o programas de ordenador sin tener que pagar por ello y, lo más importante, el derecho a crear contenidos y distribuirlos para su uso y disfrute al margen de las dinámicas capitalistas y evitar que ese mismo capitalismo se pudiera apropiarse de esas obras y limitar el acceso público a las mismas.

Con esa idea se creó a finales de los años 80 la licencia GPL (GNU General Public License). Esta licencia es una licencia de derecho de autor ampliamente usada en el mundo del software libre y código abierto y garantiza a las usuarias finales (personas, organizaciones, compañías) la libertad de usar, estudiar, compartir (copiar) y modificar el software. Su propósito es doble: declarar que el software cubierto por esta licencia es libre y protegerlo (mediante una práctica conocida como copyleft) de intentos de apropiación que restrinjan esas libertades a nuevos usuarios cada vez que la obra es distribuida, modificada o ampliada.

Siguiendo los pasos de las licencias GNU y otras similares aparecieron las licencias Creative Commons (CC). Las licencias CC son una herramienta legal de carácter gratuito que permite a las personas usuarias usar obras protegidas por derecho de autor sin tener que solicitar el permiso del autor de la obra. Fueron diseñadas en 2001 y publicadas en 2002 con el fin de servir de amparo legal para aquellas personas que quieren difundir sus creaciones (películas, música, obras escritas, imágenes, guiones de obras de teatro, etc.) de acceso público al margen de las licencias comerciales conocidas como Copy Right.

Hoy en día hay miles de personas trabajando a diario en la creación de software amparado bajo alguna de las licencias abiertas (GPL, MIT, Apache, BSD...) y otras tantas crean obras de arte de todo tipo bajo licencias CC.

El proceso de “entrenamiento” de una IA es un protocolo por el cual los algoritmos que componen estas IAs son puestos a prueba en base a una enorme serie de datos y se les proporcionan pautas con las que son capaces de reconocer objetos, palabras, secuencias, etcétera. Por ejemplo se ha estado usando durante años el sistema de reconocimiento de fotografías con un mismo patrón mediante el cual una página web te preguntaba si eras humano resolviendo qué trozos de una foto contienen partes de un autobús o una bicicleta. Los datos recolectados servían para entrenar a una IA en el reconocimiento de objetos.

Para este proceso, las empresas que desarrollan estas IAs necesitan millones de datos. Y han visto en Internet el filón de “datos gratis” que utilizar para su entrenamiento. El

problema es que esos datos, webs, códigos fuente, imágenes, etc. no siempre están ahí de regalo. Muchos de ellos están licenciados bajo licencias CC, GPL o similar es que tienen como requisito que las obras derivadas deben tener la misma licencia y, en muchos casos, prohíben el uso comercial de las mismas. Es decir, las IAs están infringiendo las licencias Copyleft porque están usando las obras amparadas bajo esta licencia para su posterior uso comercial no mencionando a su autora o autor original, etc.

Esta práctica puede provocar que las personas entusiastas del software libre y de compartir su conocimiento y sus creaciones artísticas se sientan frustradas y desincentivadas para seguir con esta práctica al ver que el fruto de su pasión y que ellas aportan y comparten con toda la humanidad está siendo utilizado por unas pocas empresas para ganar dinero sin atribuirles ni el mérito, ni la autoría siquiera.

Impacto en el trabajo

Debemos entender las IAs como un cambio tecnológico similar a otros que hemos tenido previamente en la historia, pero que, debido al nivel acumulativo de tecnologías en las que se basa, será significativo y puede cambiar drásticamente las relaciones humanas como las entendemos hoy. De hecho, hay que contextualizarlas como una evolución más de la digitalización de nuestra sociedad que la ha transformado en los últimos años profundamente. El sistema intentará usar esta herramienta para generar un mundo aún más desigual. La cantidad de puestos de trabajo que pueden desaparecer o cambiar drásticamente pueden ser comparables a la revolución industrial.

Hay que decir también que, aunque se vende al público en general que las IAs son unos “grandes ordenadores tomando decisiones”, la verdad dista bastante. Detrás de estas compañías hay personas que tienen que hacer un duro trabajo para ayudar a “entrenar” a la IA. Este proceso pesado y mecánico de moderación de contenidos, valoración y corrección de las predicciones de los algoritmos se está realizando mediante empresas subcontratadas de países en vías de desarrollo, como es el caso de Kenia. Estas personas están realizando este trabajo por unos salarios inferiores a los 2€ a la hora.

Relaciones laborales

La Unión Europea ha legislado recientemente en materia laboral sobre el uso de algoritmos en las relaciones laborales. Se ha aprobado la directiva de la “Ley Rider” a semejanza de la ley española de 2021. El año que viene entrará en vigor una nueva directiva que restringirá la aplicación de las IAs en función del riesgo que puedan suponer para los derechos fundamentales de las personas de la UE. Aunque estas legislaciones son un buen punto de partida no debemos bajar la guardia y debemos ir más allá en nuestras reclamaciones.

El estatuto de los y las trabajadoras fue modificado en la Ley Rider añadiendo el siguiente punto en el artículo 64.4, letra d):

“El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a: d) Ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma

de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, acceso y mantenimiento del empleo, incluida la valoración de perfiles”.

Esto deja en un limbo a aquellas empresas en las que no hay representación legal, que sabemos que son muchas.

Pese a estas legislaciones, el uso de las IAs en las relaciones laborales se están implantando con fuerza y debemos estar ahí para forzar a las empresas a cumplir con la Ley. A continuación, describimos dos ejemplos donde se están utilizando IA:

- Para los procesos de selección de personal, haciendo que la primera criba en el proceso la realice un algoritmo en base a unos patrones que no están a disposición de las personas que optan al puesto y que, aunque lo estuvieran, son suficientemente complicados como para su evaluación por personas sin un profundo conocimiento de desarrollo de estos tipos de sistemas. Ejemplo: Amazon utilizó una IA para selección del personal que discriminaba sistemáticamente a las mujeres.
- Empleo de algoritmos para la valoración del desempeño en el trabajo. Como ejemplo: Ecodriving es un desarrollo de una empresa española que monitoriza en todo momento al conductor o conductora, su forma de conducir y a la cual observa constantemente para luego realizar una valoración de su desempeño. Este sistema está implantado en múltiples empresas de transporte por carretera y de autobuses.

Podemos concluir que el uso de la IA tanto para selección de personal, como para valoración del desempeño o cualquier otra cuestión a la que se le ocurriera aplicar a la empresa sobre su plantilla, pueden ser altamente dañinas para las personas trabajadoras, ya que todos los algoritmos tienen sesgos de género, etnia, orientación sexual, posición económica... Esto se explica porque los modelos IA han sido desarrollados en su mayor parte por una fracción pequeña y muy endogámica de la sociedad: hombres blancos con una posición económico-social elevada y que las empresas de desarrollo de software tienen también este claro sesgo. A estas IAs se les está permitiendo que tomen las decisiones de selección de perfiles, despidos, aumentos o no de salario, etc.

Usos positivos de las IA

Como cualquier algoritmo, hay multitud de funciones que hacen que los trabajos más repetitivos y tediosos se automaticen. Esto puede llevarnos a reducir la jornada laboral y que podamos centrarnos en tareas más gratificantes personalmente. Se trata de una aspiración clásica en la relación de la tecnología y la clase trabajadora, pero que hasta ahora ha sido perdida por nuestra clase. En un debate internacional actual en el que se habla sobre la necesidad de reducir la jornada laboral, la aparición de esta tecnología puede ser utilizada a favor de nuestros intereses. Una de nuestras máximas aspiraciones ha de ser la de trabajar menos.

Por otro lado, si bien es cierto que desaparecerán determinadas profesiones o puestos de trabajo, o sufrirán una reconversión, el desarrollo tecnológico de las IAs así como su infraestructura ya está abriendo una nueva rama de la profesión tecnológica que ofrece nuevos puestos de trabajo bien remunerados. Hay que tener esto en cuenta para no caer en discursos erróneos que desconecten con los trabajadores del sector.

Recapitulando

Con todo esto en la cabeza debemos conocer y luchar contra estos y otros problemas de las IAs, pero sin caer en la posición de negar su uso total pues no es una posición realista. No podemos posicionarnos en contra de utilizar un algoritmo igual que, ahora mismo, no tendría sentido posicionarnos en contra del uso de un ordenador o de la corriente eléctrica, principalmente porque no podemos permitirnos luchar contra el sistema sin ciertas herramientas. También, porque no tenemos capacidad para detener su uso, si alguna vez la clase trabajadora ha tenido esa capacidad de influir en el mundo, desde luego no es ahora. Esto no significa, ni mucho menos que tengamos que tener una posición a favor de su uso generalista, pues muchas de ellas están acarreado ya problemas a la humanidad y al planeta. Lo que sí debemos hacer es localizar los efectos más dañinos, señalarlos y buscar alternativas a cada una de ellas separando cada uno de los usos que se dé a esta tecnología. De otro modo, el sistema económico y político hará uso de las IAs del peor modo que podamos imaginar llevándonos a replicar las peores atrocidades de la historia y generando un mundo aún más desigual.

Propuestas

Realizar una campaña a nivel confederal para explicar bien los usos, tipos, riesgos y alternativas a las Inteligencias Artificiales haciendo hincapié sobre el uso de las IAs en las relaciones laborales.

Buscar IAs que no tengan los riesgos descritos más arriba para fomentarlas.

Potenciar alternativas a las IAs más traumáticas usadas por las empresas o los Estados.

Exigir a los diferentes gobiernos que la legislación en torno a las IAs cumplan las siguientes condiciones:

- Imponer medidas de autogeneración energética renovable a los centros de datos existentes para minimizar su impacto en la contaminación generada por su consumo eléctrico.
- Velar para que los algoritmos se desarrollen sin implementar sesgos de género, etnia, sexo y otros que puedan afectar a la vida privada de las personas.
- Prohibir todos los sistemas de vigilancia basados en reconocimiento de imágenes que, mediante IA, se usan para identificar personas en espacios públicos.
- Velar por la privacidad de los contenidos digitales de todo tipo creados por las personas, especialmente por las menores de edad, en redes sociales y medios de comunicación en internet como chats o correo electrónico y que éstos no sean usados para el entrenamiento ni explotación de las IAs.
- Implantar lo antes posible estas medidas, y otras que puedan surgir, sin esperar a que entre en vigor una medida a nivel europeo.

Como CGT:

- CGT defiende el derecho a la transparencia y el derecho de las trabajadoras y la ciudadanía a no ser objeto de decisiones por medio de procedimientos secretos. Si una empresa o la Administración toma decisiones que afectan a los derechos laborales,

sociales o civiles con procedimientos automatizados (algoritmos tradicionales o algoritmos de inteligencia artificial), exigimos el derecho a conocer los algoritmos con los que se toman las decisiones y en el caso de que se trate de algoritmos de inteligencia artificial, también exigimos conocer los datos con los que se entrenan los algoritmos.

- CGT se opone a la utilización de algoritmos de inteligencia artificial que no se pueden auditar (analizar) si afectan a los derechos laborales, sociales o civiles.
- CGT se opone al uso de la IA generativa entrenada sin respetar los derechos de autor de sus creadoras.
- Considerando que la IA es una tecnología más, CGT defiende que los fondos públicos que los gobiernos dedican a esta tecnología se utilicen para mejorar la vida de las personas y para reducir las desigualdades sociales en vez de para criminalizar la pobreza, discriminar a las personas racializadas o aumentar la represión policial. Algunos ejemplos del uso social de la tecnología de las IAs podrían ser el desarrollo de algoritmos que detecten el fraude fiscal de los empresarios, o las horas extras no pagadas en sectores concretos o la falta de medidas de seguridad y salud en las empresas.
- CGT se opone a la creación de centros de datos (donde entrenan los sistemas de inteligencia artificial) que supongan un impacto ecológico negativo en cuanto a consumo de agua y consumo de electricidad.
- CGT se opone al uso de algoritmos de IA en la industria militar, de acuerdo con la campaña “Alto a los robots asesinos”.
- CGT reclama que se reconozcan los mismos derechos de protección frente a los sistemas de IA y algoritmos en general a las personas migrantes, especialmente en las fronteras y a las solicitantes de asilo.

Sobre relaciones laborales:

- Preparar una campaña para explicar la normativa que aplica sobre IAs en puestos de trabajo. Por ejemplo, derecho de información de algoritmos por parte de los comités de empresa: Artículo 64.4.D.
- Debemos difundir el conocimiento de las nuevas leyes para poder utilizarlas en beneficio de las trabajadoras cuando la situación lo requiera.
- Realizar una Guía de herramientas para enfrentar a las empresas ante el uso de las IAs, distribuirla a la afiliación y a las secciones.

Sobre licencias abiertas:

- La CGT debe difundir y apoyar las licencias libres como forma de hacer accesible el conocimiento y las artes a toda la humanidad al margen del sistema capitalista.
- Crear material de formación para que la afiliación conozca estas licencias y pueda usarlas si así lo estiman para los contenidos generados por los entes a los que pertenece, sean secciones sindicales, sindicatos, federaciones o a nivel confederal o, si lo quieren, en su vida privada fuera de nuestra Confederación.

- Presionar a los gobiernos para que legislen en defensa de las licencias abiertas e impidan que las empresas de desarrollo de IAs violen sus términos y se aprovechen de un trabajo que no les pertenece sino que pertenece a toda la humanidad mediante campañas públicas, colaborando con colectivos que llevan años movilizándose en este sentido.

Sobre material de comunicación en la CGT:

- Que haya canales claros a través de los cuales los diferentes entes de CGT puedan solicitar apoyo para generar materiales comunicativos. Actualmente, desde la Secretaría de Comunicación Confederal hay canales oficiales en los que solicitar este apoyo, pero también podría incluir herramientas como bancos de imágenes, plantillas de cartelería de fácil uso, canciones de licencia libre o iniciativas similares.

SINDICALISMO ANTE EL CAMBIO AL NUEVO

MODELO PRODUCTIVO MANIPULACIÓN DE LA

NUEVA FORMACIÓN PROFESIONAL

DESARROLLAR UN PLAN DE ACCIÓN SINDICAL Y PEDAGÓGICA PARA LA REALIZACIÓN DE TALLERES/CHARLAS SOBRE DERECHO AL/DEL TRABAJO Y SINDICALISMO CON ESTUDIANTES DE FP Y UNIVERSIDADES.

1. Introducción - contextualización

Confluyen dos circunstancias principales: la precariedad laboral y el desempleo juvenil que sigue siendo una lacra en el mundo del trabajo en el estado español. A ello se suma que a partir de este curso 24/25, se implanta la nueva ley 3/2022 de ordenación e integración de la formación profesional según la ordenación del real decreto 659/2023 y las correspondientes normativas que se implementen en las comunidades autónomas. Este cambio en el modelo formativo conlleva la dualización de toda la FP: es clave conocer qué a partir de ahora, mínimo el 25% del currículo en todos los casos, FP dual general, y hasta el 50%, FP dual intensiva, será impartido por tutorías de empresa. Estas tutorías serán llevadas a cabo por personal de la plantilla de cada empresa. Entre otras cosas, conlleva que la evaluación, que es vinculante, se vea entrometida con la promesa de futuro de un contrato... enrareciendo enormemente las relaciones de enseñanza y las laborales de las plantillas de las empresas. Asistiremos a un adoctrinamiento neoliberal de la nueva fuerza de trabajo según los intereses de la patronal. Afectará tanto a quienes consigan empleo como a quienes se queden "en la reserva". En la nueva ley hay contenidos y módulos que explícitamente se denominan "Itinerario personal por la empleabilidad". Así que desde el estado capitalista se sigue en la línea de culpabilizar a las personas de su situación de desempleo-precariedad, porque no son empleables o no se han organizado para tener su propia empresa, "el emprendedor de sí mismo". Empleabilidad y emprendimiento vs derechos al y del trabajo serían los ejes clave a concretar y ampliar en la temática de estos talleres. Tiene especial conexión con la reivindicación de la reducción de jornada laboral a 30 horas.

Esta propuesta es una continuidad del acuerdo del pleno de la federación estatal de enseñanza del 15 de enero de 2022, que en su ponencia 6. REFORMA DE LA FP EN TIEMPOS DE PANDEMIA recogía lo siguiente: "Organizar charlas al alumnado de los centros de FP sobre derechos laborales en la línea de las compañeras de Huelva".

En el caso de estudiantes universitarios de clase trabajadora no deja de ser amplio el problema de la precariedad laboral y los sectores económicos vinculados a los distintos estudios. Entendemos que esta tarea de acción sindical-pedagógica en base a charlas-taller es extensible a todos los estudios universitarios en que se pueda desarrollar.

2. MARCO GENERAL DE LA PROPUESTA DE TALLER

Estos talleres se desarrollarían en pareja preferentemente paritaria. Un perfil encargado de la parte del derecho al trabajo y otra persona dedicada a la acción sindical y los derechos del trabajo (más adelante exponemos la estructura de la temática). Hemos buscado siempre que este último perfil fuese de un sector económico vinculado a los estudios de FP presentes en el instituto. La experiencia desarrollada en Huelva con charlas de este tipo es satisfactoria en general. Para concertar una charla en un centro con estudios de FP, la mejor forma es contactar desde enseñanza a través de profesorado afiliado o profesorado afín, que sea de FP o tenga un rol relevante en el centro educativo. Eso no quita que en territorios donde no exista afiliación de enseñanza y en concreto de FP, se pueda realizar el trabajo desde el SP correspondiente por las vías que se consideren oportunas. Formalmente, debe realizarse con una propuesta a través de los consejos escolares de institutos de formación profesional y módulos formativos para que se incluyan como taller dentro de la formación del alumnado de alguna de sus materias o como actividad complementaria.

Para el caso de las charlas en universidades las circunstancias son similares aunque el profesorado tiene más autonomía para organizar una charla de estas características, obviando las condiciones concretas de la FP.

De ésta forma, no solo acercamos CGT a las futuras generaciones en riesgo severo de precariedad, si no que también nos hacemos visibles dentro del colectivo de profesionales de la enseñanza como un sindicato de referencia en la cada vez más necesaria formación sindical en la educación de la juventud, formación que se adelanta en el tiempo con la finalidad de prevenir abusos empresariales y para mejorar las futuras condiciones laborales de las fuentes de trabajadores y trabajadoras precarias.

Con intención de aclarar lo más posible la idea a desarrollar, se expone a continuación un ejemplo de programación de un taller para presentar a un instituto. Siempre con una dinámica lo más participativa posible.

1. Breve historia del movimiento obrero y las conquistas de las trabajadoras.
2. Derecho al trabajo y pleno empleo. Referencia a la constitución española de 1978. (Es clave para anclar en normativa vigente de rango constitucional la propuesta y evitar que haya bloqueo institucional por parte de las direcciones de los centros educativos). Análisis de la normativa vigente en FP en la que se habla de empleabilidad y emprendimiento y no se cita ninguna vez los artículos 35 y 40 de la CE de 1978. Ello en sí mismo ya es parte del adoctrinamiento. Para el caso de las universidades se eliminaría la parte normativa de FP.
3. Derechos del trabajo. Convenios colectivos, estatuto de los trabajadores, negociación colectiva, acción sindical y derechos laborales frente a las acciones fraudulentas más frecuentes que se pueden encontrar por parte del empleador. Con una orientación fundamentalmente práctica incluyendo el papel de la mujer en el sindicalismo y reforzar el mensaje con conflictos sindicales actuales.
4. Reducción de jornada laboral a 30 horas. (esto hasta ahora sólo se ha citado alguna vez, pero no de forma sistemática)

5. Debate abierto y recogida de impresiones.

Dirigido preferentemente a estudiantes de FP de segundo curso, según nuestra práctica actual, aunque con el modelo dual el alumnado puede pasar a la fase de formación en la empresa a partir del segundo trimestre del primer curso. Esto podría hacer necesario planificarlo tanto para primero como para segundo curso.

En el caso de las universidades se podría proponer para cualquier grado, máster, etc en el que se pueda tener profesorado afiliado o simpatizante y que esté dispuesto a incluir este taller.

Duración: 1:30 a 2 horas.

3. RECURSOS QUE DEN SOPORTE A LA PUESTA EN MARCHA DE ESTE PLAN DE ACCIÓN SINDICAL Y PEDAGÓGICA

- La secretaría de formación confederal, o persona en quien delegue, y la secretaría de acción sindical de la federación estatal de enseñanza, serían las responsables de coordinar el plan de trabajo y hacer el seguimiento de las charlas correspondientes. En las distintas confederaciones territoriales, las secretarías de formación, junto con las federaciones de enseñanza correspondientes, si las hubiere, u otras federaciones de ramo participarían de esta tarea.
- Crear una comisión de trabajo para el desarrollo de esta propuesta.
- Organizar formación para delegadxs y afiliación interesada.
- Desarrollar/actualizar una web, redes sociales y tarjetas específicas en soporte cartón. De forma que en las charlas que se den concretemos una retroalimentación.
- Formularios/cuestionarios, para alumnado y profesorado que estarían integrados en la web con posibilidad si fuese necesario de realizarlo físicamente en papel.
- Preparación y/o elaboración de materiales audiovisuales como marco general, contando también con las secretarías de comunicación.
- Dedicar medios humanos y créditos sindicales a la tarea.
- Establecer planes de trabajo.
- Establecer instrumentos de comunicación para darle soporte.
- Una base de datos común de trabajo-coordinación que sirva para hacer un seguimiento y desarrollo del plan.
- Posibles alianzas con otras organizaciones, sindicales, de estudiantes,... para llegar lo más lejos que permitan las condiciones.

IMPLANTACIÓN DE LA NUEVA FORMACIÓN PROFESIONAL: GIRO PRIVATIZADOR CONTRA LO PÚBLICO Y LOS DERECHOS LABORALES

1. Presentación. Documentos de referencia

2. Transformación estructural de base.

2.1. ¿De dónde venimos? ¿Cómo era la FP hasta ahora?

2.2. ¿Cómo se estructura con la nueva ley que lo dualiza todo?

2.3. Bases ideológico-políticas de la reforma de la FP: misma orientación, pero no más de lo mismo.

2.4. ¿Cómo entendemos que estas transformaciones afectan de forma intersectorial?

3. PROPUESTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL:

ANEXO. Poniendo en contexto: revisión histórica y análisis de las transformaciones de la FP al servicio del capital.

1. La Formación Profesional en disputa: lucha de clases y empleo juvenil. Un poco de contexto histórico.

2. Análisis (basado en la ponencia presentada a la conferencia confederal de 2021, suspendida y conteniendo desarrollo de ponencia aprobada en pleno de la federación estatal de enseñanza, enero de 2022)

2.1. Algunas ideas de la batalla cultural

2.1.1. Esta dualización de la FP beneficiará a las PYMEs españolas...

2.1.2. Adoctrinamiento neoliberal: empleabilidad y emprendimiento vs derecho al trabajo como derecho de existencia.

2.1.3. ¿Un cibercapitalismo verde e inclusivo?: Píntemelo de verde (...y violeta)

2.1.4. “¡A sus órdenes mi capital !”

2.1.5. “It’s the market, stupid!”...¡justamente el mercado de fuerza de trabajo!

3. Sistema integrado, “formación en alternancia” y estructura modular: ejes de un nuevo Sistema Nacional de FP.

4. La FP educativa y el Sistema Nacional de Cualificaciones en poder de la patronal.

4.1. Un profesorado “emprendedor”: móvil, flexible e innovador.

5. CONCLUSIÓN: REFORMA DE LA FP EN TIEMPOS DE MULTICRISIS.

5.1. “NextGenerationUE”: un rescate a las grandes empresas para impulsar una reconversión en clave de capitalismo verde, automatización y digitalización en sectores claves (impulso a la 4ª Revolución industrial, economía 5G, etc...)

5.2. La enseñanza, otra vez en el punto de mira del capitalismo neoliberal

5.3. Enseñanza telemática: uberización y privatización.

5.4. Las consecuencias sociales.

1. Presentación. Documentos de referencia

Después de un año de negociaciones con los empresarios y otros “agentes sociales”, el Consejo de Ministros en funciones aprobó en noviembre de 2019 el Plan Estratégico de FP. Aprovechando el estado de alarma, el Ministerio de Educación y FP del Gobierno de coalición y los “agentes sociales” trabajaron calladamente en la sombra y, una vez aprobada la “ley Celáa” (LOMLOE), concretaron legislativamente dicho Plan. Todo se ha plasmado en la ley 2/2022 de Ordenación e Integración de la Formación Profesional en marzo de 2022 y el Real Decreto 659/2023 sobre el desarrollo e implantación de dicha ley. Un detalle significativo es que el Ministerio de Educación y FP asumió las competencias sobre el Sistema Nacional de Cualificaciones, que, como veremos, es uno de los puntos de apoyo y, a la vez, clave de bóveda de toda la reforma.

Creemos necesario que la CGT adopte una posición respecto a la implantación de la ley y toda su normativa, bajo el mencionado Plan y la LOMLOE. Llamamos al conjunto de la organización a abrir el debate para, en la medida de nuestras posibilidades, poder incidir en el proceso de puesta en marcha de esta ley que se nos viene encima. Desde un punto de vista sindical, es necesario combatir todo aquello que conduce a una merma del poder negociador de las y los trabajadores y favorece el aumento de los beneficios a costa de los salarios y los derechos laborales. La reforma de la FP y en concreto la llamada “FP dual” es un factor clave en dicho proceso y por ello debe ser combatida.

El objetivo de esta ponencia es exponer cuáles son las intenciones del Ministerio y la patronal, así como sus posibles consecuencias, tanto para la enseñanza como para el mundo del trabajo. El adoctrinamiento neoliberal de las nuevas fuerzas del trabajo tituladas en la FP es un elemento fundamental de la batalla cultural de las élites contra la clase trabajadora.

Como hemos citado, la ley 3/2022 es la base normativa de toda la transformación de la FP, en la dualización. Dicha ley se denomina “de ordenación e integración de la Formación Profesional”. Eso significa que la FP reglada o inicial, la que se conoce como la FP en general para estudiar en centros educativos, se integra modularmente con las otras FP: La ocupacional (FPO) y para el empleo (FPE). En esto, toma también especial relevancia, la acreditación de competencias profesionales a partir de la experiencia laboral.

En esta ponencia nos centramos en la parte de la FP inicial o reglada vinculada al sistema educativo. Aunque entendemos que si se aprueba y se configura el grupo de trabajo con los recursos oportunos, se debería desarrollar también en relación a la FPO y la FPE.

Esta redacción está basada en la que se presentó para la conferencia sindical de 2021 que hubo que suspender por el rebrote pandémico y que a su vez era una prolongación de las reflexiones y las propuestas sobre FP y precariedad que planteamos en 2020 para la Conferencia Confederal que hubo que suspender igualmente tras la declaración del estado de alarma. Veníamos de haber celebrado una conferencia sindical de la Federación de Enseñanza en Zaragoza en noviembre de 2019 en la que ya nos posicionamos en contra del modelo dual.

La irrupción del coronavirus nos obligó a aplazar este debate. A pesar del tiempo transcurrido volvemos a presentar la ponencia original, y hemos optado por concretar lo allí expuesto en un análisis de la reforma que ya está en marcha en cuanto a las implicaciones que tiene para todos los sectores económicos y donde la CGT pueda desplegar su acción sindical coordinada.

Buena parte de estos análisis se encuentran en un anexo que consideramos relevante compartir. A modo de conclusión, nos ha parecido necesario acabar ese anexo con un balance, aunque sea sucinto, de la coyuntura abierta por la multicrisis (guerras e incremento del gasto militar, energía, ascenso del fascismo...), de la situación social que nos deja y de sus previsibles consecuencias.

DOCUMENTOS de referencia:

Plan Estratégico :

<http://todofp.es/dam/jcr:163978c0-a214-471e-868d-82862b5a3aa3/plan-estrategico--enero-2020.pdf>

Ley de Ordenación e Integración de la Formación Profesional (LOIFP):

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

Real Decreto 659/2023, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

<https://www.boe.es/eli/es/rd/2023/07/18/659>

Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Educación (LOMLOE):

<https://www.boe.es/eli/es/lo/2020/12/29/3>

-“Nueva agenda de capacidades para Europa” de la Comisión

Europea:<https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/ES/1-2016-381-ES-F1-1.PDF>

“Recomendaciones sobre aprendizaje de calidad y eficaz” del Consejo de la UE (C153/2018):

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0502(01)&from=EN)

Acuerdos de la Conferencia Sindical de la Federación de Enseñanza - Noviembre 2019, Zaragoza

<https://cgt.org.es/cgt-se-posiciona-en-contra-de-la-formacion-profesional-dual/>

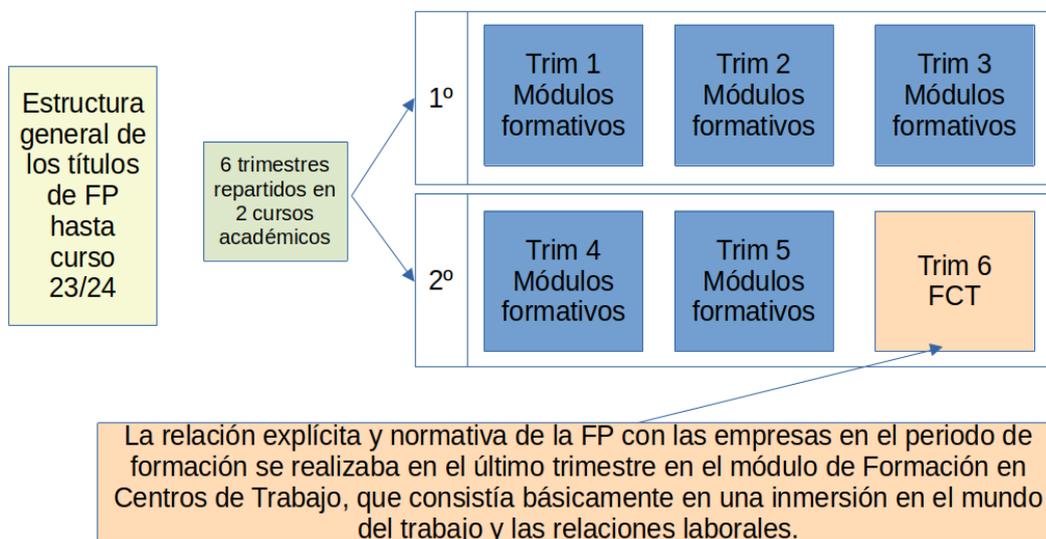
SOBRE LO INTERSECTORIAL EN LA FP: LA DUAL COMO MODALIDAD ÚNICA Y A DOS VELOCIDADES. SEGREGACIÓN, PRIVATIZACIÓN, ADOCTRINAMIENTO, PÉRDIDA DE DERECHOS LABORALES EN BASE AL ALUMNADO ROTANDO Y A LAS NUEVAS FUNCIONES DEL PROFESORADO Y DE LAS TUTORÍAS DUALES EN LAS EMPRESAS. ¿QUÉ ACCIÓN SINDICAL REALIZAR?

2. 2. Transformación estructural de base.

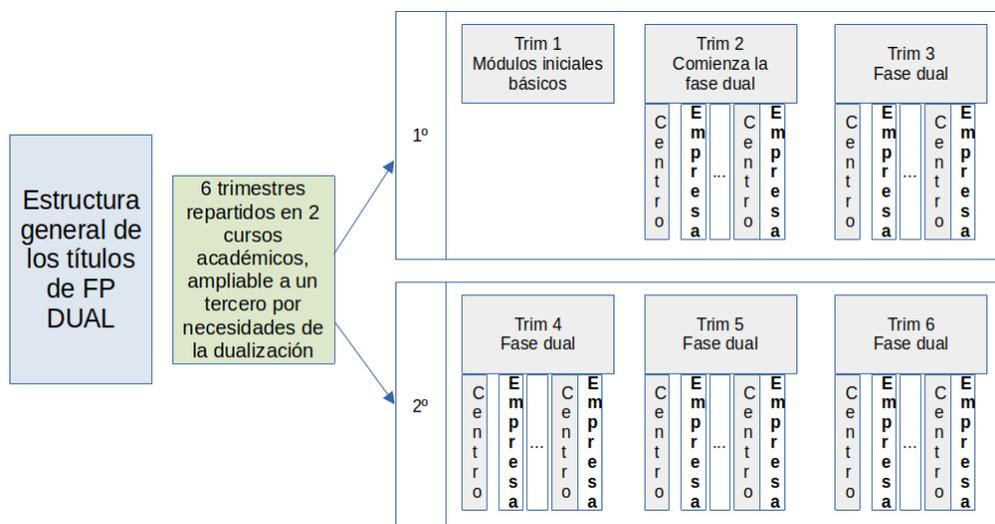
2.1. ¿De dónde venimos? ¿Cómo era la FP hasta ahora?

Los cambios legislativos de la Formación profesional que se han producido en los últimos 20 años evidencian los cambios que las empresas buscan en relación a seguir produciendo a costa de la clase obrera, en detrimento de la formación y la visión crítica de las y los jóvenes para beneficiar, ya sin esconderlo, el neoliberalismo más radical en beneficio de las empresas. Además de una intencionalidad clara de traspasar la dirección de la Formación Profesional a las empresas, en lugar de educación. Desde un punto de vista técnico-estructural, los dos diagramas siguientes resumen gráficamente esta transformación (sin entrar a detallar si hablamos de FP Básica, FP de Grado Medio, Superior o de Especialización/Máster, según la nueva normativa).

La FP hasta ahora se resume en el siguiente gráfico:



2.2. ¿Cómo se estructura con la nueva ley que lo dualiza todo?



- Desaparece la FCT (Formación en Centros de Trabajo). Se amplían las horas en la empresa que tienen un carácter formativo curricular, de contenidos propios del título. Con enfoque práctico.
- La FCT que tenía unas 370 horas de media en las distintas CCAA, ahora pasan a un mínimo 500 h. en la modalidad general. Hasta 1000 h. en la modalidad intensiva. Esas horas las asumen tutorías de empresa con función formativa.
- El profesorado pasa a tener funciones de supervisión para evitar excesivas prácticas.
- 1er Trimestre, íntegro en el centro educativo. Se incluyen módulos: PRL, IPE I, ... y procesos de selección de alumnado para las empresas conveniadas con participación de las mismas. Los centros educativos pasan a ser extensiones de los departamentos de formación y selección de personal de las empresas del sector.
- Sólo se dualizan los módulos con contenidos específicos de la competencia profesional del título.
- A partir del 2º trimestre, para cada caso se negociarán los tiempos en la empresa con los programas de formación dual que tendrán que asumir las tutorías de empresa.
- No todo el alumnado tiene por qué ir al mismo tiempo a las mismas empresas. Será frecuente que para cubrir los distintos resultados de aprendizaje haya que rotar entre distintas empresas a lo largo del curso.
- La alta intermitencia entre centro educativo/empresa facilita la asimilación de las lógicas privadas entre el alumnado.

2.3. Bases ideológico-políticas de la reforma de la FP: misma orientación, pero no más de lo mismo.

Para ir directamente al grano, a modo de resumen, a partir de los documentos de referencia y otras informaciones, enumeramos los principales rasgos del proyecto de reforma pactado con la patronal:

- **Consagración definitiva de la FP dual** como opción única de todo el sistema de FP inicial reglada del sistema educativo, extendida a otras modalidades. (Eje 5. Objetivo 7, págs. 36 y 58)[^{1*}]

- La consolidación de la FP dual como única opción lleva aparejada la revisión de los Ciclos Formativos (págs. 38 y 59): **eliminación definitiva de la Formación en Centros de Trabajo (FCT)**, “*para aproximar el régimen ordinario al dual*”, **diseño de nuevos módulos y revisión de los actuales**. Iniciativa Personal para la Empleabilidad I y II, Sostenibilidad aplicada al sector productivo, Digitalización aplicada al sector productivo, Inglés profesional y optatividad a la carta, bajo la premisa del art. 102 de la LOIFP “podrán incluir, entre otros, los de

¹ Mientras no se indique lo contrario los entrecomillados con indicación de pág. remiten al documento del Plan estratégico.

Profundización en Digitalización aplicada al sector productivo, Profundización en Sostenibilidad aplicada al sector productivo, Profundización en Idioma extranjero profesional y Profundización en Iniciativa empresarial y emprendimiento, incluyendo el emprendimiento colectivo en economía social. Además, los centros del Sistema de Formación Profesional podrán hacer propuestas de módulos optativos propios en el marco de lo dispuesto por la Administración educativa competente”, esto último, pactado preferentemente con las empresas.

- **Revisión en profundidad del Sistema Nacional de Cualificaciones y de la “estructura y organización de los Títulos”** (págs. 35 y 55) que otorga un protagonismo excepcional al empresariado y sus expertos, reformando tanto el Observatorio como el Instituto Nacional de Cualificaciones (págs. 32 y 52).

- **Los centros educativos, departamentos de FP y los títulos que se imparten quedan en una situación de subalternidad respecto a las empresas** con las que deben conveniar los planes de formación dual. Todo título es dual, si no hay empresas con las que conveniar en el área de influencia territorial, desaparece el título. Las empresas en muchas ocasiones podrán decidir, seleccionar y/o elegir con qué centros y cómo.

- Otra contradicción sangrante: la dualización de la FP supone que la nueva fuerza de trabajo se forme sólo en títulos correspondientes a las empresas que estén presentes en el ámbito territorial en que viva. (El profesorado de Murcia no dualizará, salvo excepciones, con empresas de Zamora, por ej). Es cuando menos paradójico ante el mundo globalizado, el teletrabajo, la teleformación y los supuestos por los que una empresa puede trasladar sus sedes, plantear movilidad de sus plantillas en pro de su beneficio privado... mientras a la sociedad se le ofrece sólo la FP que las empresas de su territorio puedan ofrecer. A ese alumnado se le pedirá que sea flexible y móvil, pero inmóvil en cuanto a su formación. Frente a esto, el modelo actual favorece formar en diversidad de profesiones y luego poder decidir si moverse o no a otros territorios. Todo ello sin dejar de comprender que por ejemplo estudios de deportes de montaña no podrán realizarse en cualquier territorio.

- Las **tutorías de empresa** participan de la evaluación con unos **informes vinculantes, tanto desde la capacitación técnica como de la “empleabilidad”**. Eso tiene su impacto en cuanto a la actitud de estudiantes, que modularán sus actitudes para **aprobar bajo la promesa de futuro de un contrato** en la empresa correspondiente. Respecto al profesorado y la relación subalterna que pueden tener con las empresas, habrá que ver cómo se gestionarán las discrepancias entre tutorías de empresa y tutorías duales respecto a la evaluación.

- **El alumnado en dual no tiene garantizado un contrato y remuneración salarial** en la fase de Formación en empresa. Las recomendaciones europeas también dejan abierta esta opción. Sólo lo tendrán quienes estén en la FP intensiva, es decir, entre el 35% y el 50% del tiempo en la empresa.

- Todo el alumnado tendrá que estar dado de alta en la seguridad social. La normativa recoge que el estado central asume el 90% y el 10% las empresas. Esa decisión ha generado polémica y muchas comunidades autónomas están asumiendo el 10%. Ahora bien, en las CCAA en que no es así, se está derivando a que sean los centros educativos. Esto tiene el riesgo de que se traslade al final a la matrícula del alumnado. Eso conlleva las trabajadoras se

pagan su propia cotización. Se convierte al alumnado en algo peor que falsos autónomos, es decir, trabajar gratis pagando tu propia cotización. La estafa perfecta.

- Se apuesta por una **extensión y ampliación de la estructura modular** y un aumento de la oferta de módulos que se podrán cursar “a la carta” como unidades acumulables y “capitalizables”. Niveles-gradados.

- Se consolida, reforzada por esta modularización, **la pérdida de conocimientos técnicos profesionales**, encapsulando cada vez más los aprendizajes de los títulos de FP a contingencias de las necesidades de las empresas y no de tener una clase trabajadora formada capaz de autoorganizarse para producir según sus propias necesidades. Modularidad, aprendizaje a lo largo de toda la vida. Es decir, *no te daremos los conocimientos emancipatorios, siempre serás dependiente de nuestros intereses*.

- Se pondrá en marcha un **“sistema integrado de orientación profesional”** (pág. 43) “que integre, rentabilice y optimice” las acciones de orientación actualmente dispersas. Este sistema estará en manos del Consejo General de la FP y supondrá una reconversión en clave laboral de la orientación educativa (pág.66). Los centros educativos como extensiones de los departamentos de formación y selección de personal.

- Ampliando lo anterior, **se reduce la inversión privada en la formación de las personas trabajadoras de sus empresas**. Los datos oficiales de la estructura de costes salariales del INE ofrecen cifras contundentes: si en 2008 la media de inversión en formación por persona contratada en España era de 104,28 €, ahora estamos en 60,51 €. Si consideramos la inflación acumulada entre 2008 y 2021 (del 24,5%), los datos son muy elocuentes, entre 2008 y 2021 las empresas españolas redujeron su inversión en formación en un 53,4% de valor real².

- Se consagra de forma imperativa la **“movilidad” y la “flexibilidad”** tanto del alumnado como del profesorado con la vista puesta en consolidar el mercado europeo de fuerza de trabajo. Ya se está dando que para el horario del profesorado de la FP reglada, ante el riesgo de pérdida de horas de docencia regular, se complementa con otras FP de grado A-B-C de tipo FP para el empleo-ocupacional.

- **La Igualdad de Género en la nueva normativa de FP: #purplewashing**. Impregna terminológicamente toda la normativa sin citar la paridad, sí cita la brecha de género, pero no plantea incluirla en programaciones, ni planes de igualdad (tanto de centros educativos como de empresas). Sí define la igualdad de género como características de los centros de excelencia de FP. Por último, aunque sí cita que las funciones de seguimiento dual del profesorado vele por la no discriminación de trato, no establece qué hacer en tal caso.

- **La crisis ecosocial** se concreta en un módulo de “Sostenibilidad Aplicada al sector productivo”. Menos exigente que los módulos de “Itinerario Personal para la Empleabilidad” y que “Digitalización aplicada al sector productivo”. Además, **otro #greenwashing de manual**: el ministerio lanza este módulo de la mano de Naturgy. El lobo y las gallinas.³

²<https://eldiariodelaeducacion.com/porotrapoliticaeducativa/2023/07/10/hacia-donde-va-la-fp-la-dual-y-el-sueno-del-tio-sam/>

³<https://www.cgтарagonlarioja.org/fedens/pedagogia-del-decrecimiento-frente-al-greenwashing-educativo/>

- La reforma, en paralelo con la digitalización de la industria, el comercio y los servicios, apuesta por un impulso decisivo a la **digitalización del campo educativo**, la enseñanza telemática y el aumento de la oferta de formación y competencias digitales.

También hay que dejar constancia de una importante novedad: el Ministerio de Educación y FP reconoce por fin que *“no se pueden trasponer modelos de éxito”* de otros países, sino que hay que diseñar *“un modelo propio”*. Esto no quiere decir que abandonen el estandarte de la FP dual alemana y su presunto éxito como modelo de referencia. Pero observamos un notable cambio de discurso: si renuncian a presentar el modelo alemán como panacea, en consonancia con los tiempos que corren y con el estilo propio del “gobierno progresista”, **el discurso propagandístico** gira ahora en torno a la *modernización, la digitalización, la sostenibilidad, la igualdad, la revolución 4.0, el big data, la agenda 2030, los objetivos del milenio, la transición energética y, last but not least, la Recuperación y Resiliencia...*

La reforma aplicada por el Ministerio de Educación y FP, ya recogida en parte en la LOMLOE, sigue las consignas de la burocracia neoliberal de la UE: el *“aprendizaje en el puesto de trabajo”*, es decir la *“formación en alternancia”* o dual, se constituye como la columna vertebral de todo el Sistema de Formación Profesional⁴Sus promotores lo encaran como un *“plan estratégico”*, es decir, un plan a largo plazo, pero ajustable según las coyunturas, capaz de responder no solo a lo que ya *“vienen demandando los sectores productivos”*, sino también capaz de *“anticiparse a las necesidades demandadas por el nuevo modelo económico”*. (Considerando 26 de C153). Es decir, un **sistema de FP flexible que se pueda reajustar** con facilidad a los cambios en la coyuntura económica y a las transformaciones en la organización del trabajo debido a la incorporación de nuevas tecnologías. Más concretamente, pensamos que **las reformas en el campo de la FP tienen su raíz en los problemas para gestionar la producción de fuerza de trabajo y regular el mercado laboral en un contexto de inestabilidad sistémica, agravado además por los efectos económicos de la multicrisis**⁵. En este sentido, el uso reiterado de la expresión *“sostenibilidad del crecimiento”* es un síntoma de cuáles son las preocupaciones de las clases dominantes.

La orientación y las bases ideológicas de esta reforma son, por tanto, las mismas del modelo de FP dual implantado en 2012 y del resto de reformas introducidas en el Sistema de FP. También los discursos de corte modernizador, economicistas y neoliberales con los que se justifica, son los hegemónicos desde los años '80 del siglo pasado.

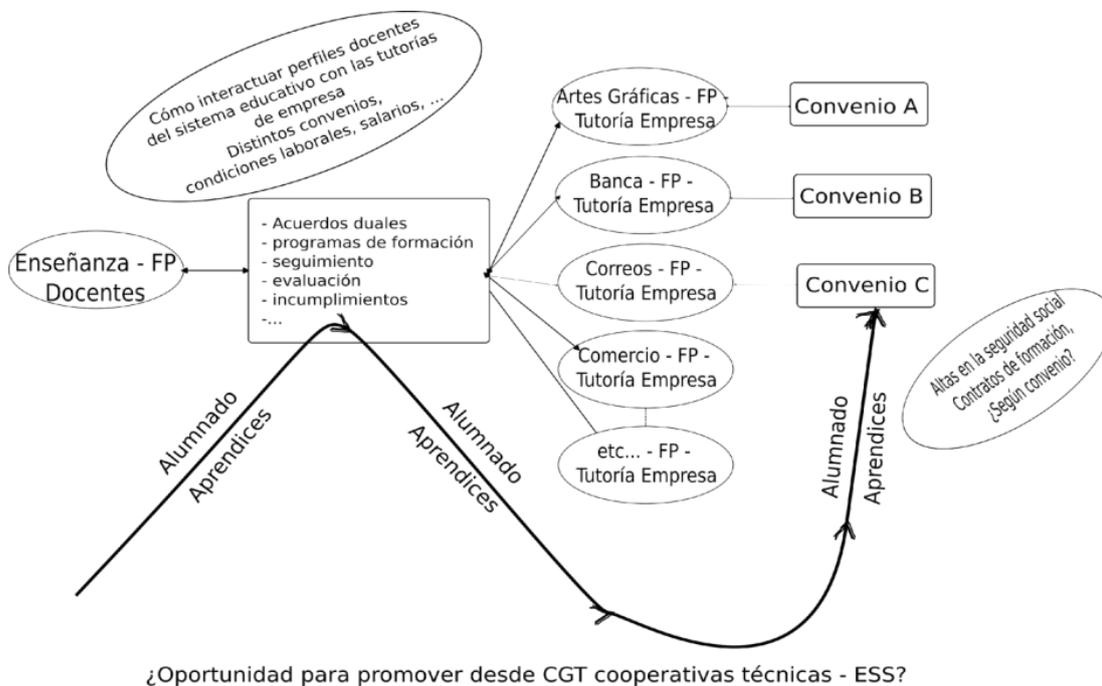
En relación a la coyuntura en que se ha producido esta transformación de la FP, entendemos que es parte del paquete de negociación gobierno, patronal y sindicatos de la concertación: a cambio de la subida del SMI y la reforma laboral, *os ofrecemos toda la FP subcontratada para las empresas. No entendemos de otra forma esta intromisión del estado en el funcionamiento de las empresas, ¿o no sería calificado como tal si no tuvieran un gran beneficio con ello? Se aplica la lógica: si queréis nuevos titulados de FP tenéis que dualizar la*

4 Desde Europa se recomienda alargar el tiempo de aprendizaje en la empresa hasta como mínimo la mitad del tiempo total de formación. Ver [“Recomendaciones sobre aprendizaje de calidad y eficaz”](#)

5 Ver de Michel Husson: [“Robotización, productividad y covid-19”](#)

formación. A esto añadir lo acontecido con la formación de trabajadoras por parte de las empresas en los últimos lustros y que hemos citado anteriormente.

2.4. ¿Cómo entendemos que estas transformaciones afectan de forma intersectorial?



El período de formación Dual se basa en la función de tutoría de empresa, como función docente, es decir, la empresa deberá impartir parte del currículum del ciclo formativo que curse el/la estudiante y garantizar al alumnado su aprendizaje en este proceso, que aunque tiene un marcado carácter práctico no es sólo “hacer prácticas”. Así pues, esta nueva perspectiva, en los distintos sectores tendrá una repercusión en relación a la integración de las tutorías de empresa en los convenios colectivos y el funcionamiento de las empresas.

Tutorías de Empresa:

- Se abre el debate de si la figura de tutoría de empresa se debería remunerar de forma diferenciada al resto de trabajadores/as de la empresa, dada que sus funciones se ven modificadas/ampliadas. Se debería, ¿o no?, estipular esa diferencia en relación a salarios y complementos.
- Se debería, ¿o no?, concretar una especificidad para esas tareas distintas a las del puesto de trabajo específico realizado “normalmente”, sin esas funciones de tutoría de empresa.
- Se tendría que definir si se concretarán estas modificaciones en cada uno de los convenios colectivos y cómo.
- Las personas trabajadoras que asuman el rol de tutoría de empresa con el alumnado en prácticas han de conocer y tener claras las condiciones de trabajo y formación que se les asignarán, si es que se da una diferenciación.

- Selección interna entre la plantilla actual, proceso a seguir, quién lo decide, en base a qué criterios, etc.
- Cabe la posibilidad de nuevas contrataciones para desarrollar esta figura (con lo que supone de riesgo a futuro de sustitución de profesorado técnico de FP (antiguos PTFP) y que deje de ser necesario. Vuelta al antiguo modelo del “aprendiz”.
- Puede que se de, de alguna manera, competitividad en los centros de trabajo por acceder a estos puestos si se les considera que son de alguna forma puestos/horarios mejores, más tranquilos, mejor pagados, que reducen horas, etc; o si por el contrario no se van a querer hacer porque nadie se va a querer poner a dar clases porque a la gente no le va a gustar. Sea como sea, habrá que considerar la diversas casuísticas que pudieran darse.
- Esta dualización tiene una repercusión a medio plazo en lo que significa la correlación entre lo que podríamos llamar el convenio colectivo docente, de cuánto se considera que valen las horas docentes, y la descompensación, el desequilibrio con lo que valgan esas horas docentes desde el punto de vista de las tutorías de empresa según el convenio del ramo. Queremos decir, **si uno de los lemas de CGT es “a igual trabajo iguales derechos”, ¿puede convertirse en un arma de doble filo?**. Esta consigna, a medio plazo, podría conducirnos a exigir una especie de concertación de toda persona que esté asumiendo esas tutorías de empresa y que de alguna forma es asimilación vía concierto de esas horas por parte de presupuestos públicos. La lógica detrás es: si para un título de FP es necesario, sí o sí, la intervención de una tutoría de empresa, para asumir funciones docentes vinculados a partes de la programación/currículum (el temario) de módulos/asignaturas del mismo, es decir, que contribuyen “por igual” a la formación de estudiantes, esas tutorías de empresa deberían tener iguales derechos que las tutorías duales/docentes del centro educativo. Esto es parte del debate a trasladar al grupo de trabajo intersectorial que se propone crear.

Tutorías duales:

Esta figura es la que corresponde normativamente al profesorado que coordina la formación entre el centro de trabajo y el centro educativo. En su labor, deberán supervisar que se aplique el programa formativo pactado inicialmente, que se desarrolla sin un excesivo número de prácticas que generen producción y no formación así como la no discriminación por razones de género, capacidad, etc. Ante estas nuevas funciones, que se asimilan a las que deben realizar tanto inspección de trabajo como inspección educativa se abren otras casuísticas:

- Como hemos citado anteriormente, todo título es dual, es decir, es subalterno a que la empresa quiera conveniar el programa formativo correspondiente. Ante incumplimientos que detecte la tutoría dual, si la existencia del título depende del acuerdo dual con dicha empresa, entendemos que se corre el riesgo de *hacer la vista gorda*, de que prevalezcan los intereses de la existencia del título antes que exigir el cumplimiento de los acuerdos. Incluso el profesorado más profesional, de mayor talla ética se enfrentará a la presión de sus propias compañeras docentes de su centro educativo por poner en peligro al departamento. Ello ocurre, entre otras cosas, por esas nuevas funciones sin competencia específica que asume el profesorado de FP para hacer el seguimiento dual. La normativa dice que tiene que velar por el cumplimiento, pero no establece qué hacer ante el incumplimiento.

- Si en la realización del seguimiento del alumnado, se llega al centro de trabajo “y no hay nadie” porque una de las prácticas reales ha sufrido algún incidente, ¿cómo se considera eso en cuanto al tiempo dedicado, los horarios laborales de jornada escolar y de seguimiento? No está especificado en la normativa general. Y la transposición normativa en las distintas comunidades autónomas es dispersa.

La dualización nos lleva a plantearnos algunas reflexiones en relación a cómo operará su desarrollo e implantación:

- **Cuello de botella para dualizar a todo el alumnado.**
 - No hay empresas suficientes para asumir a todo el alumnado de FP en las fases duales. (hay que considerar que hasta ahora la FCT era con alumnado ya formado y sólo a final de segundo curso. Ahora todo el alumnado, de 1º, con poca o casi nula formación técnica y todo el alumnado de 2º).
 - ¿Cómo se aplicará la **rotación masiva de alumnado** de los cursos y títulos en empresas que no requieren de todos los perfiles profesionales de dichos títulos?
 - ¿Qué ocurre con el **aprendizaje** en los centros con títulos donde parte de sus resultados de aprendizaje no tienen empresas con las que dualizarse y no tienen equipamiento para poder trabajarlos?
 - ¿Se harán acuerdos con empresas que no tienen Resultados de Aprendizaje para cubrir las necesidades formativas?
 - **Competitividad entre departamentos** de la misma familia profesional por acceso a puestos duales **VS apoyo mutuo** entre el profesorado por un servicio público de calidad universal.
 - La **creciente presencia de títulos privados** ofreciendo “mejores condiciones” a las empresas para dualizar la formación. (Pagar por la reserva de plazas, por la seguridad social, si presiona el profesorado público para cumplir los acuerdos, ... se cambia a la privada)
- Ese cuello de botella citado anteriormente nos lleva a otro de los riesgos de esta dualización general de la FP: **se está haciendo una planificación de plazas de todo el sistema de FP en función de los intereses privados. Socialismo de propietarios** (sic) ejecutado por todo un sistema público a su servicio, *el sueño del tío Sam*. Cuando se ha dicho en los últimos años que las políticas más neoliberales sólo querrían tener en el estado fuerzas del orden, sistema judicial y sistemas asistencialistas no contaban con esta maquinaria puesta a sus pies.
- Otro aspecto a considerar en este marco intersectorial es el hecho de que entre 500 y 1000 horas de cada título pasan de ser responsabilidad del Estado con fondos propios a ser impartidos en las empresas, con los títulos y sus planes de formación adaptados a dichas empresas y con el alumnado a su cargo. Estas horas, ¿cómo se van a computar dentro de la jornada laboral de las personas trabajadoras?
- Por otro lado, esas horas que “se regalan a las empresas” ¿tienen una contraprestación vía impuestos para las empresas por asumir el Estado la formación de sus trabajadores y trabajadoras en la puerta de la empresa según el currículum negociado para cada caso?

- Además, también a tener en cuenta desde este punto de vista es ¿qué modalidad de dual tendrá más recorrido si la generalista (25%) o la intensiva (50%) bajo cierta lógica si la intensiva obliga a tener contrato habrá muchos casos posiblemente en los que las empresas digan prefiero dos generalistas que uno intensivo. O puede que por otro lado, si hay que contratar sí o sí, puede que la intensiva sea preferente para contratar becari@s y no emplead@s.
- Con esto, es muy probable que las grandes empresas y los sectores punteros puedan optar por el modelo intensivo mientras la inmensa mayoría de las empresas del Estado, que son pymes, optarán por el modelo generalista ya que no les obliga a tener el contrato y prefieran estar con las manos más libres de ese tipo de convenios duales.
- En los centros/empresas que tienen departamentos de selección de personal y formación, ¿cómo afectará esto a sus puestos de trabajo? ¿se perderá parte de la plantilla? De forma similar, ¿las consultoras que realizan dichas funciones van a operar en este campo de la fp dual creando estructuras tipo lanzadera – conexión entre centros educativos y empresas? (si no lo están haciendo ya) (Ver los miembros de la “Alianza por la FP” en la web del ministerio: <https://todofp.es/sobre-fp/alianza-por-la-fp.html> , 162 entidades integrantes, con asociaciones empresariales, fundaciones, grandes empresas transnacionales, etc entre las que están consultoras de formación y de contratación de personal)

3. PROPUESTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL:

1. Marco estratégico de la acción sindical.

Hay que mantener como marco estratégico y discursivo:

- Reivindicar la derogación de esta ley de FP.
- La lucha por la reducción de la jornada laboral y el reparto del trabajo para crear empleo digno y, a la vez, defender la universalización democrática de la enseñanza y el trabajo simultáneo y
- La denuncia de todas las formas de privatización de las enseñanzas técnicas a todos los niveles.
- Crear un grupo intersectorial con representantes de todas las federaciones de ramo, o en su defecto con la mayor variedad posible.
- Integrar una coordinación con el grupo de estudios socioeconómicos-La Brecha para alimentar el trabajo con apoyo documentado-informado riguroso.
- Promover charlas con estudiantes de FP en línea con la ponencia específica que se presenta independiente para combatir el adoctrinamiento neoliberal de la empleabilidad y el emprendimiento y promover los derechos al y del trabajo.
- Que desde CGT se rechace toda reforma de la Formación Profesional que suponga su subalternidad a los sectores productivos, como ya supone la correspondiente al modelo que se implanta a partir de este curso 2024/2025, sino que se tienda a hacer de ella, una “hermana mayor” para acompañar en los procesos de recuperación de derechos

de la clase trabajadora frente a los marcos privatizadores y precarizadores de las élites capitalistas mundiales.

- Que desde CGT se considere que la Formación Profesional, como sistema público de formación, puede apuntar innovaciones en sectores productivos, aliándose con otros servicios y entes públicos o privados autogestionados/cooperativos. Esas innovaciones estarían encaminadas al bien común y la economía popular. Reparto de empleo y riqueza, economía real y respetuosa con nuestro medio ambiente, medio de vida frente a las economías especulativas y depredadoras.
- CGT debería luchar jurídica y sindicalmente la problemática del alumnado migrante de FP que carece de DNI/NIE para poder titular y ser dado de alta en la Seguridad Social para realizar la Fase de Formación en Empresa.
- Frente al #greenwashing, potenciar una transición decrecentista real desde las competencias profesionales de la FP. Potenciar una visión intermodular para los títulos.
- Frente al #purplewashing, reivindicar la inclusión de la brecha salarial de género, tanto en el *currículum*, como en los planes de igualdad de los centros con estudios de FP y los planes de igualdad de las empresas, como parte normativa, para el conocimiento de aprendices y su aplicación en los dos ámbitos, el educativo y el laboral.
- Deslindar la función pública docente de la función pública de inserción laboral y para el empleo, en especial de jóvenes estudiantes.

2. Mientras tanto, durante el desarrollo de esta ley:

- Moratoria en su aplicación. Sobre todo para dotar de recursos suficientes al sistema público de FP.
- Entre estos recursos, entendemos necesario:
 - Promover una normativa que recoja explícitamente el cómo abordar las diversas casuísticas propias de la red de centros públicos con estudios de FP y la realidad de su entorno empresarial. Ámbito de grandes ciudades, ciudades medias y mundo rural.
 - Respecto a la formación en las empresas:
 - Crear mecanismos formativos que complementen la hiperespecialización de aprendices por tener una excesiva adaptación a necesidades concretas de empresas concretas de modo que puedan acceder al conocimiento de la profesión y no sólo una visión muy parcial.
 - Establecer un mecanismo de homologación pública para tutorías de empresas, con control sindical de los puestos ocupados por aprendices.
 - No admitir que el alumnado durante la formación dual pueda considerarse plantilla de las empresas, exigiendo que nunca puedan, mientras estén en FP, considerarse como una persona trabajadora más, con lo que jamás se podrá exigir cumplir con ratios o producción determinadas.

- Realizar un registro de empresas “confiables” por parte de la administración pública, desde el punto de vista formativo-educativo y de cumplimiento de la normativa laboral.
- Para la formación de aprendices: reivindicar una mayor dedicación a la formación sobre derechos laborales, considerando que parte del título se desarrolla en empresas.
- Aportar recursos propios para que los servicios públicos (educación, sanidad, dependencia,...) puedan desarrollar con suficiencia presupuestaria una colaboración con los centros educativos.
- Ampliar las plazas de inspección educativa y de trabajo para realizar las tareas de supervisión de los acuerdos de formación dual. Ante las nuevas tareas de supervisión de los acuerdos duales por parte del profesorado de FP y que la normativa recoge de manera laxa, entendemos que son funciones propias de dichos cuerpos que ya cuentan con el reconocimiento y el respaldo normativo suficiente y consolidado.
- Creación de órganos oficiales encargados de aplicar, coordinar y supervisar la aplicación de la dualización que de soporte con personal suficiente a todo lo anterior.

3. Combatir los poderes monopolísticos de las big tech:

Además de las consecuencias para el campo laboral, el poder de las big tech lleva aparejado el crecimiento imparable de un capitalismo del control y la vigilancia a nivel planetario a través del big data y otras herramientas informáticas. Las leyes anti trust y las multas son ineficaces contra ellas y por tanto se deben aplicar otro tipo de medidas:

- Las únicas políticas anti monopolísticas contra las gigantes big tech y el comercio de big data es el desarrollo de estructuras digitales de acceso libre públicas (de propiedad o con participación mayoritaria del Estado) y con control democrático de usuarias y usuarios.
- La enseñanza puede y debe ser un campo pionero para empezar a poner en práctica estas políticas que tiendan a someter el campo de las tecnologías digitales a la lógica de los comunes. Se trata de recurrir exclusivamente a plataformas y herramientas no comerciales y sin acceso a los datos personales y prohibir los contratos de las instituciones públicas con las firmas big tech (GAFAM)
- Así mismo, aparte de las agencias públicas que se creen, se deben destinar recursos públicos para desarrollar y sostener la proliferación de plataformas cooperativas y otras formas de economía social, como por ejemplo las que surgieron en el sector de riders.
- Es fundamental el apoyo a las luchas de las y los trabajadores de estos sectores y promover su sindicación debe ser una línea de trabajo sindical cada vez más importante.

- Es urgente exigir la participación de los sindicatos y colectivos afectados en la legislación que regule el trabajo y las relaciones laborales en el sector de las plataformas digitales y los sometidos a procesos de automatización y teletrabajo.

Esto exige la completa derogación de las reformas laborales.

4. Ante el escenario de multicrisis:

- La creación de empresas públicas que asuman el proceso de “transición energética” y en las que se lleve a cabo, junto con el sistema educativo, la formación en tecnologías descarbonizadas, en paralelo con la investigación y desarrollo de dichas tecnologías.
- Los Fondos Europeos de Reconstrucción/Recuperación deben destinarse a reforzar los servicios públicos y especialmente a acabar con la falta de personal, reducir las jornadas de trabajo y eliminar la precariedad, temporalidad e interinidad del personal.

ANEXO. Poniendo en contexto: revisión histórica y análisis de las transformaciones de la FP al servicio del capital.

1. La Formación Profesional en disputa: lucha de clases y empleo juvenil. Un poco de contexto histórico.

Una breve revisión histórica de la producción capitalista a escala mundial de los últimos 30 años. El fin de la guerra fría, la globalización y la consiguiente pérdida de sentido para las élites mundiales de la Europa del bienestar.

Una vez caído el bloque soviético, la recomposición del campo capitalista pasa, entre otras, por dos grandes decisiones:

- Las conquistas sociales de la clase trabajadora que se habían manifestado en el *mundo civilizado* tenían como evidencia la existencia de la Unión Europea, “la Europa del bienestar”, como freno a los partidos comunistas y la fuerza de sindicatos en los Estados Unidos y otras metrópolis capitalistas.
- La estrategia de las élites capitalistas para redefinir el campo pasa por la negociación con China como sector industrial mundial y elemento clave para despojar a la clase trabajadora del llamado Primer Mundo, de su fuerza de trabajo. Si no hay nada que producir no tienes huelgas con las que pelear.

El desarrollo y ejecución de dichas decisiones necesitaba de una propaganda orientada a modificar el pensamiento popular hacia lo individual. El individuo y su “saber hacer” como factor clave de éxito en sus expectativas de vida. Lo colectivo, lo público, como elementos caros, anticuados.

- Batalla cultural neoliberal.
- Bajadas de impuestos
- Crítica sistemática a servicios públicos: privatizaciones, gestión privada de lo público, etc. Sanidad, educación, servicios de empleo (Las ETT de los años 90, primeras privatizaciones de grandes empresas de sectores estratégicos, ...)
- Crítica sistemática a sindicatos y partidos de izquierda, ...

Así fue cómo se diseñó todo un relato de globalización, de reinventar la economía hacia lo digital, lo global, multicultural, los idiomas, turismo mundial,... que no dejaba de ser:

1. Utilizar las autopistas de la información para que el mundo desarrollado subcontratara la producción en China.
2. Control de las fuentes de energía fósiles para distribuir por todo el mundo con costes de transporte residuales a escala planetaria.

3. Que era más barato, eran supuestamente “los tontos” (chinos) que trabajaban para nosotros, que éramos los inteligentes, los de la economía del conocimiento.
4. Al mismo tiempo, esa globalización necesitaba de elementos de reproducción social con enfoque multicultural para generar mercados globales donde las grandes operadoras multinacionales pudieran extender sus productos y distribución de los mismos.
5. En España el diseño estratégico de la economía, como país periférico y de servicios, pasaba por la liberalización del suelo y el mercado de la vivienda junto al desarrollo turístico. Ser dinamizadores productivos externalizando la fabricación a Asia, generando “valor añadido” con nuestro conocimiento...
6. Deslocalizaciones, enladrillamiento, burbuja y estrellato turístico en nuestras ciudades. Podría ser un resumen de la evolución de las estrategias productivas, con muchos matices territoriales, por lo agrario, lo turístico, lo industrial, lo inmobiliario,...

Poco a poco, se infla una burbuja financiera ya que la productiva ya se había reventado con este *dumping* chino mundial.

China, gracias a todo ello, se convierte en una fuerza hegemónica mundial en un mundo multipolar y es el momento en el que las crisis y la falta de producción real en Europa desarrollan la liberalización de los mercados laborales que no deja de ser: pérdida de derechos laborales con las reformas correspondientes y la consecuente precariedad.

En los últimos años, fruto de la pandemia se evidenció esta alta dependencia exterior de la producción y aprovisionamiento de bienes básicos de todo tipo. Es más que evidente que la subasta de mascarillas mientras volaban los aviones fuerza a plantearse la recuperación de la capacidad productiva-industrial en Europa.

Todo el sistema público de formación profesional, en este contexto histórico, está en cuestión como el resto de servicios públicos. La FP es un terreno en disputa en esta larga cola de la recomposición de los servicios públicos en la Europa del bienestar. Una Europa que languidece con unos nuevos nacionalismos al servicio de las élites transnacionales y el nacionalismo a través de nuevas fronteras y aranceles.

Para volver a producir en España-Europa ¿qué mano de obra necesita el capital? ¿Cómo reproducir la fuerza de trabajo que necesitan las élites?

- Marcos laborales flexibles, móviles, ... precariado
- Adoctrinamiento neoliberal: que la formación haga que los jóvenes asuman las *soft skills*, que asuman la religión del esfuerzo personal, la gestión individual de la carga de trabajo, los bajos salarios, las jornadas interminables, no tener futuro a la vista... con *focusing* y *mindfulness* de

manera que todo su malestar reside en sí mismo, y en cómo perciba el mundo (de mierda en el que vive)

En esta batalla, el discurso de la empleabilidad es uno de los ejes mediadores para adoctrinar en el chantaje del desempleo y la responsabilidad individual de los medios de vida. Y el papel asignado, desde el punto de vista de su profesionalidad y su ética, es que el profesorado sienta la responsabilidad y la presión por la empleabilidad de su alumnado. La FP Dual refuerza todo este marco.

2. Análisis (basado en la ponencia presentada a la conferencia confederal de 2021, suspendida y conteniendo desarrollo de ponencia aprobada en pleno de la federación estatal de enseñanza, enero de 2022)

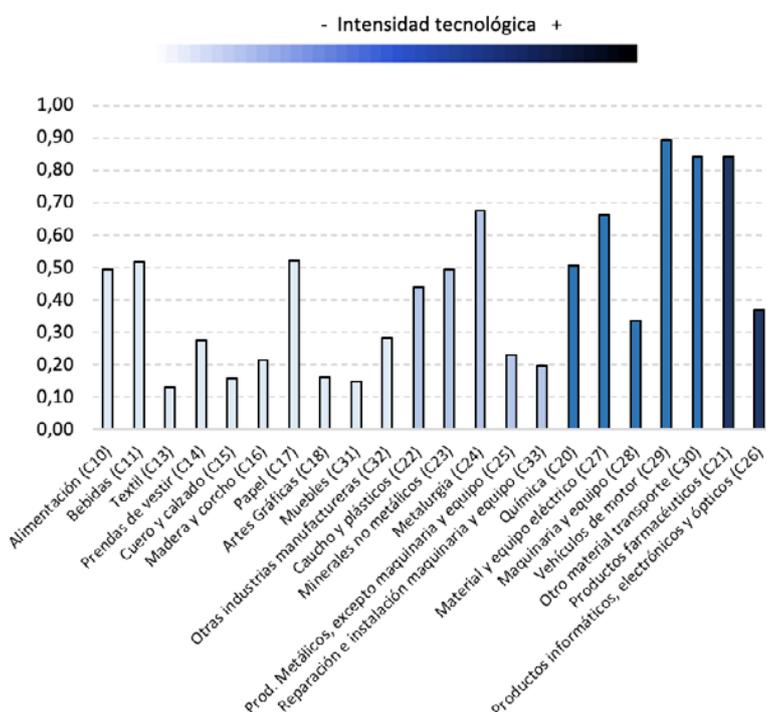
2.1. Algunas ideas de la batalla cultural

2.1.1. Esta dualización de la FP beneficiará a las PYMES españolas...

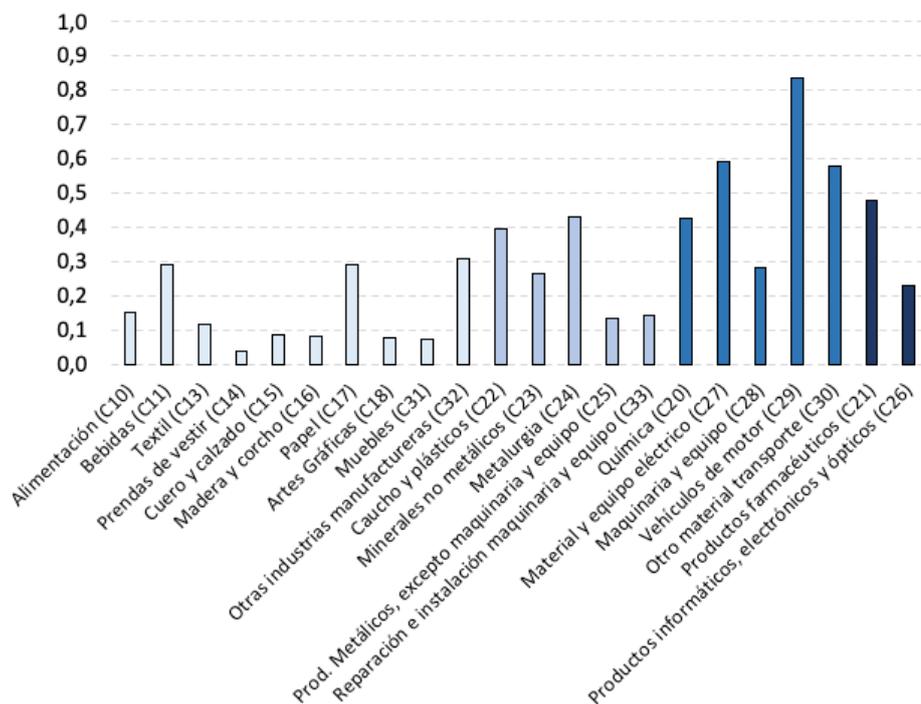
En el último período el gobierno del estado español ha lanzado un eje sobre el que pivotan privatizaciones y cesiones a la patronal: la colaboración público-privada. Se realiza en diversas escalas. El pastel se lo llevan las grandes transnacionales. Pero se convierte en el argumento de “socializar” los beneficios de esta reforma al enfocar que las PYMES son las que acogerán a la inmensa mayoría de estudiantes de FP y que esta dualización viene a ayudarles, a dotarles de mejores profesionales puestos a sus puertas y que esto es bueno para “el país”.

Aquí conectamos con el informe que se publicó en La Brecha, nº 14. “Sindicalismo, grandes empresas y cambio de modelo productivo”. Nos ofrece dos indicadores muy claros:

- Índice de Concentración Económica.



- Índice de Propiedad Extranjera



La economía española en el sector industrial es una economía neocolonial, las PYMEs parte de esa estructura. Redondeando, son el 90% de las empresas empleadoras y/o autónomos.

¿Qué nos dicen estos indicadores ICE e IPE?

“Las filiales de empresas extranjeras en España para el año 2019, que cuentan con más de 250 empleados, aglutinan más de un 80 % del valor de la producción y de la cifra de negocios, del valor añadido y de la inversión bruta en activos materiales.

Las PYMEs se comen el 20% restante.

2.1.2. Adoctrinamiento neoliberal: empleabilidad y emprendimiento vs derecho al trabajo como derecho de existencia.

Como era de esperar, la reforma obedece a imperativos “económicos”: “La Formación Profesional constituye una de las líneas estratégicas formativas y económicas básicas en el marco español y europeo, por el papel que ha de desempeñar como **motor de crecimiento económico y de empleo**” (pág. 4). Tal como consta en la [Nota de prensa del ministerio](#) (22/11/2019) los objetivos son “mejorar la **empleabilidad** y satisfacer las necesidades del **mercado laboral**, así como consolidar la **flexibilidad** para impulsar un currículum

profesional **competitivo**”; de igual forma en la LOMLOE (art. 42.7): “*las Administraciones educativas promoverán la **flexibilidad** y la **especialización** de su oferta formativa con el objetivo de promover la **innovación** y la **empleabilidad**”* “Flexiseguridad”: “innovación”, “flexibilidad” y “movilidad”, “competitividad” y “empleabilidad”, son términos reiterados hasta la náusea, buenos indicadores de la hegemonía neoliberal.

Alguien podría decir que “es normal” que los objetivos de la FP sean económicos: ¿habrá aspiración más noble, más natural y lógica que formar a las y los jóvenes para que encuentren empleo, para que sean “empleables”? “Es lamentable - se suele decir- que no haya empleo, pero eso no depende del sistema educativo”.

*La noción falaz e ideológica de la “empleabilidad”⁶ es clave y su uso nos parece muy cuestionable. La “empleabilidad” no está determinada sólo por las nuevas tecnologías en cuanto tales. Nuestra atención debe centrarse en las transformaciones que, bajo una lógica capitalista -obtener la mayor cantidad posible de beneficios y dividendos para los accionistas-, inducen esas nuevas tecnologías y el *new management* empresarial en la organización del trabajo y en la circulación de mercancías (“toyotismo”, producción en “flujo continuo” y “justo a tiempo” -recientemente “just in case” por la rotura de las cadenas de suministro-, subcontratación de parte del proceso de producción, falsos autónomos, plataformas numéricas, etc) La *gig economy* y la “uberización” paulatina de ciertos sectores es significativo al respecto⁷.*

*La “empleabilidad” se presenta como solución a la falta de formación técnica y profesional o al desajuste entre dicha formación y la exigencia de los puestos de trabajo. En realidad son **la escasez de puestos de trabajo y la precariedad del empleo, los factores que determinan el tipo de formación que exigen del sistema educativo quienes controlan la economía y quienes gobiernan en su nombre. Los sistemas de “formación en alternancia” que presuntamente incrementan la “empleabilidad”, son sistemas de reclutamiento, selección y gestión de personal. La reforma pretende asegurar a la patronal un sistema de “formación en alternancia” a costa de la FP del Sistema Educativo que dejará de ser un derecho ciudadano y un servicio público.***

En este sentido, la empleabilidad opera sobre el alumnado y sobre el profesorado. **Al profesorado** para que acepte la reforma de subalternidad de la FP a los intereses privados por el bien de “sus estudiantes” (al menos a aquellos que se lo merezcan, ya está difundiéndose la idea de que la gente *nini* que está en FP, que al no ser obligatoria que no tiene por qué estar allí, *los que no sirven ni para tirar un tabique*, que no estorben) para que puedan acceder al

6 Entendemos por “empleabilidad” el hecho de poseer el conjunto de rasgos, actitudes y perfiles que definen al “buen trabajador”, es decir las competencias y habilidades que las empresas valoran y exigen a las y los aspirantes al empleo.

7 En otra ponencia hemos examinado las transformaciones que la economía numérica está provocando en el salario y las formas de relación laboral. Si alguien encuentra abstracto todo esto, tal como está descrito en estas ponencias, recomendamos vean la película “*Sorry we missed you*” de Ken Loach, al menos los primeros 10’.

ansiado empleo (*con lo mala que está la cosa*). **Al alumnado**, como hemos referido anteriormente, para que asuman que el desempleo es una cuestión individual, de responsabilidad personal, no por el incumplimiento del artículo 35 de la constitución, en general, y en especial, de la dejación de funciones de las administraciones públicas del estado en cuanto al artículo 40: que realizarán unas políticas activas especialmente orientadas al pleno empleo con ingresos suficientes para el sostenimiento personal y familiar.

No obstante, siguiendo las mismas orientaciones y con los mismos fundamentos, la reforma no es más de lo mismo sino una nueva vuelta de tuerca. Es una corrección y ajuste del modelo actual: el bloque “pro dual”, es decir la gran patronal, la banca y la élite política que defiende sus intereses, consideran que ese modelo ha dado ya todo lo que podía dar de sí y ha llegado la hora de dar un salto. El documento del Plan es bastante explícito (pág. 18) sobre las limitaciones e incluso el fracaso de la fórmula ideada por Wert y desarrollada por las Comunidades Autónomas.

2.1.3. *¿Un cibercapitalismo verde e inclusivo?: Píntemelo de verde (...y violeta)*

Hemos asistido a cómo el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes anunciaba en el otoño pasado que el desarrollo del módulo/ asignatura que estará en todos los títulos de FP reglada “Sostenibilidad Aplicada a los sectores productivos”, lo había conveniado con Naturgy. Manual de greenwashing.

No faltan las buenas intenciones y bonitas palabras en consonancia con los tiempos que corren. El plan de reforma quiere vestir la FP de verde y violeta, bajo el palio de la celebrada “Agenda 2030”⁸, “*un nuevo contrato social global*”: “igualdad”, “inclusividad”, “empoderamiento de mujeres y niñas”, “transición ecológica”, “sostenibilidad”, etc. Los planes de “reconstrucción” europeos hablan también de “*crecimiento y empleo inteligentes, sostenibles e inclusivos*”.

En la lucha contra la emergencia climática, con la famosa “transición energética” van a “descarbonizar” lo justo y necesario para, poniendo a salvo los beneficios y los dividendos, relanzar un nuevo ciclo de acumulación basado en la dominación y explotación capitalista de las clases trabajadoras y de la Tierra. Todo apunta a que ese será el caso, por ejemplo, de la “economía del H2”⁹ que está siendo jugosamente financiada por los Fondos de

8 Sin embargo, el Anexo III del Plan se limita a relacionar los 17 “Objetivos de desarrollo sostenible para cambiar el mundo” (sic) de la ONU con las correspondientes familias profesionales. Habrá que esperar... En cuanto a los Fondos europeos de reconstrucción, se apoyan en “*seis pilares*” : “*Transición verde; transformación digital; crecimiento y empleo inteligentes, sostenibles e inclusivos; cohesión social y territorial; salud y resiliencia; y políticas para la próxima generación, niños y jóvenes, incluida la educación y las habilidades*”https://www.eldiario.es/economia/bruselas-suspendera-fondos-recuperacion-si-paises-no-cumplen-satisfactoriamente-metas-planos_1_7052287.html

9 https://www.eldiario.es/economia/explosion-hidrogeno-energia-sostenible-lavado-verde-industria-gas_1_6481861.html Cómo será esa “transición energética” que la Ministra encargada de

Reconstrucción Europeos. Además, este *green new deal* deja completamente de lado las **contradicciones entre la llamada “transición energética” y la “transición digital”**: la apuesta por las nuevas tecnologías (robotización, digitalización masiva de la producción y el consumo, 4ª Revolución industrial, 5G, etc) no tiene en cuenta el elevado consumo de energía eléctrica de las redes de transmisión y de los centros de procesamiento de datos; tampoco la gran cantidad de metales escasos y tierras raras que requiere la fabricación de terminales y centros de procesamiento; tampoco parece preocupar el consumo de energía de los procesos de eliminación y reciclado de la ingente cantidad de desperdicios tecnológicos con metales muy difíciles de eliminar, por no hablar de los conflictos geopolíticos y las guerras ligadas a la pugna por esos recursos. Un desarrollo completo de la famosa 4ª Revolución industrial es impensable en una economía descarbonizada. La solución de la crisis ecosocial no es un acelerador del turbocapitalismo depredador, sino un freno de emergencia: sin desdigitalizar y descomputerizar no hay descarbonización en perspectiva. Lo que se necesita, por tanto, no es una reforma de la FP bajo el imperio de una 4ª Revolución Industrial.

En realidad, a pesar de estos brochazos verdes y, aunque menos, violetas, esta reforma, como las anteriores reformas en la FP y el empleo -reformas estructurales y laborales-, sigue los caminos marcados por las élites europeas y su fervor neoliberal: la Voz de su Amo habla de una “Agenda” bien distinta de la Agenda 2030.

En efecto, las reformas en curso de la FP se enmarcan en *“Una nueva agenda de capacidades para Europa”* (10/6/2016) y en la senda trazada por *“las Recomendaciones del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea en materia de Formación Profesional”* (pág. 4) En cuanto a esa “Nueva agenda...”, sin más rodeos, a pecho descubierto y sin palió, va al grano ya en su propio subtítulo: *“reforzar el Capital humano, la empleabilidad y la competitividad”*. Por su parte, en las diversas Recomendaciones, el “empoderamiento” pasa por el “aprendizaje de calidad y eficaz” y el “aprendizaje permanente”. Ya sabemos lo que quiere decir “aprendizaje” en la neolengua de las élites europeas: formación en alternancia, FP dual con prácticas laborales no pagadas. Todo esto adquirió con la postpandemia un impulso inesperado, pero estaba ya previsto desde hace años.

Es decir que, a pesar de la emergencia climática, el colapso ambiental, las pandemias y la discriminación de las mujeres y niñas, estamos donde estábamos: **la Agenda 2030 puede ser perfectamente compatible con la hegemonía neoliberal**. Los llamados poderes públicos siguen *“reforzando el vínculo entre el mundo del trabajo y el mundo de la educación y la formación”* (declaraciones en rueda de prensa de la ministra Celaá). Traducción: atando

ella se resiste a “intervenir” para “evitar la implosión del mercado energético”. Milton Friedman no lo hubiera dicho mejor.

corto el sistema educativo a mayor gloria del capitalismo global. Aunque ahora con el obligatorio toque *green*, sería vano esperar otra cosa que el mantra tantas veces repetido desde los años 80 sobre la innovación tecnológica que *“ha hecho que los sectores productivos y de servicios vengan demandando cambios profundos en la Formación Profesional”* (pág.7). ¡¡Como si las demandas de “los sectores productivos y de servicio” fueran fenómenos naturales como la fuerza de la gravedad o los terremotos...!! Hay que desmontar decididamente esa forma de razonar según la cual *“la progresiva automatización de los procesos productivos, las innovaciones tecnológicas que transforman las técnicas y los equipamientos, los nuevos tipos de gestión y organización empresarial o la reestructuración del mercado de trabajo”* (pág. 7), serían poco menos que fenómenos naturales e inevitables.

La tecnolatría, versión vulgarizada de la “ideología de Silicon Valey”, es hoy una plaga que se ha extendido a derecha e izquierda. Los tecnólatras auguran un desempleo masivo cuyas consecuencias solo podrían paliarse con algún tipo de renta básica. En ese discurso, que es compartido incluso por gente como Elon Musk (SpaceX, Tesla, PayPal) o Mark Zuckerberg, el futuro es una combinación virtuosa de automatización y renta básica. Esta falsa ilusión hace olvidar **que lo que hay que cuestionar es el beneficio privado obtenido a costa del trabajo humano y el planeta Tierra**. El surgimiento de este discurso entre apocalíptico y utópico, se puede explicar por la notable y persistente falta de demanda de fuerza de trabajo a nivel global. El error común es achacar la dificultad para crear empleo y por tanto la precariedad, al impacto de la automatización y la digitalización en la producción de bienes y servicios, olvidando que es la desaceleración de la producción, por la saturación de los mercados, lo que lastra el volumen de empleo y modifica su estructura. Podemos estar tranquilos: la fuerza de trabajo humana no va desaparecer como fuente del beneficio privado. Lo esperable no es un desempleo masivo sino, como ya estamos viendo, un subempleo generalizado. De ahí la constante preocupación por las reformas del mercado de trabajo y por tanto de los sistemas de formación profesional. Insistimos en la importancia de entender el papel de la formación profesional en este contexto: los cambios tecnológicos, además de la movilización de capitales a rentabilizar, necesitan crear las condiciones subjetivas, es decir, poner orden en los mercados de fuerza de trabajo.

2.1.4. *“¡A sus órdenes mi capital !”*

Ninguna novedad: es la educación y en concreto la FP, las que tienen que plegarse a los designios de la esfera productiva (y financiera). Desde hace más de 30 años nos vienen machacando con el mantra de la “innovación” y la “rapidez de los cambios”. Ya sabemos cuáles han sido las consecuencias de esta tecnolatría para las clases populares, para esa inmensa mayoría de la población que solo posee su trabajo como único recurso para sobrevivir. La reforma de la FP pretende *“la creación y consolidación de un modelo*

*productivo para situar a España en una **senda sostenible de crecimiento***". Pero ese proceso va a estar dirigido y controlado por las mismas élites económicas europeas de siempre, ahora amparadas por las ayudas a la "reconstrucción" tras la pandemia¹⁰. Por tanto no hace falta ser adivinos para saber a dónde nos conducirán "*la digitalización, la Industria 4.0., el big data, la inteligencia artificial, la transición ecológica y la economía circular...*" y toda esa nueva oleada de palabras mágicas en tiempos pandémicos¹¹: inteligencia artificial, robótica, aprendizaje de las máquinas, internet de las cosas, computación en la nube, big data, fabricación aditiva, impresión 3D, realidad virtual y aumentada, redes sociales, plataformas colaborativas... **La reforma de la FP es una contribución decisiva para crear las condiciones favorables a la consolidación del poder neoliberal y particularmente de los GAFAM, los gigantes de la economía digital y de plataformas:** Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft. Mucho más tras la pandemia, como es evidente por la penetración de las tecnologías digitales en el campo de la enseñanza: asistimos a un nuevo impulso a la privatización, mientras persisten los recortes presupuestarios.

El impacto de la robotización, la automatización y la digitalización sobre el empleo y por tanto sobre la Formación Profesional es un asunto controvertido. En todo caso dicho impacto parece que afecta más a la estructura del empleo que al volumen total. Los aumentos de la productividad siguen siendo muy bajos dado el volumen de inversión y la mayor parte de la pérdida de empleo puede explicarse por la ralentización del crecimiento y de la producción, por la superproducción y la saturación de los mercados. Es innegable que, tanto en los sectores manufactureros de la industria como en algunas ramas de los servicios, el impacto sobre el empleo puede ser directo¹². Eso permite, por ejemplo, que la producción robotizada de zapatillas en las plantas de Adidas se haya trasladado desde el Sudeste Asiático, lugares con mano de obra barata, hasta Ansbach (Alemania) o Atlanta (USA), pues los robots sustituyen a la mano de obra poco o nada cualificada, dedicada a trabajos rutinarios, mientras persisten las tareas especializadas que exigen mayor cualificación. ¿Sería ésta una fuente de empleo para titulados de FP con capacidad de iniciativa, adaptables y flexibles, es decir el perfil neoliberal dibujado por los discursos de la reforma? Pero la pregunta es también: **¿será el capital capaz de lanzarse a invertir lo necesario para una robotización y digitalización generalizada impulsada por las nuevas promesas de la inteligencia artificial?**

10 Ver aquí la propaganda: https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_es

11 Albarracín, Daniel (2019) "Robotización y empleo. ¿Hacia una Cuarta Revolución Industrial?", 26/12/2019. Accesible en <https://omal.info/spip.php?article9050>

12 Esto no es nuevo en la historia del capitalismo. Ver nota 2.

Por el momento, la otra cara de la moneda de la “liberación” respecto de las tareas rutinarias y penosas en la industria y los servicios es la proliferación de formas aberrantes de relación laboral de los “trabajadores no estándares” de la *gig economy*¹³. La sustitución de trabajo (vivo) por capital (trabajo muerto objetivado en medios de producción) debería aumentar la productividad. Pero eso no es lo que se observa. Las nuevas tecnologías han ido penetrando poco a poco no solo en la industria manufacturera, sino también en otros sectores como el comercio, la hostelería, el turismo, la banca e incluso la agricultura y ahora la enseñanza: redes de logística de la gran distribución, generalización del datáfono, lectores de código de barra en cajeros de las grandes superficies, pantallas táctiles en servidores de comida rápida, invernaderos inteligentes... La 4ª RI no parece ser un salto cualitativo respecto a todo esto, sino un impulso a generalizar y desarrollar más rápido el uso de las tecnologías de la 3ª Revolución Industrial hasta ahora lastrado por la insuficiente inversión de capital y la lenta sustitución del capital instalado obsoleto¹⁴. El reto en el campo de la formación es que cuando eso ocurra, si ocurre, las empresas que sobrevivan encuentren el “capital humano” suficiente para que no se disparen los costes de personal.

La retahíla de lugares comunes, mantras y frases hechas del discurso neoliberal, aluden y a la vez ocultan una **operación de ingeniería social** que tiene como objeto a toda la población pero en particular a la juventud de las clases populares y de los estratos inferiores de la pequeña burguesía, es decir, a la “juventud sin futuro”. El objetivo es “*la obtención de una población activa cualificada, versátil y apta para la movilidad*” (pág. 7): este es el perfil del ejército de reserva que necesita el capital del siglo XXI, una masa de jóvenes bien formados y con las actitudes necesarias para competir entre ellos por los escasos puestos de trabajo...

2.1.5. “It’s the market, stupid!”...*justamente el mercado de fuerza de trabajo!*

La “*movilidad*” de la fuerza de trabajo a nivel europeo y la apuesta por consolidar el ansiado mercado europeo de fuerza de trabajo¹⁵, son objetivos en los que insisten las recomendaciones de la UE y los autores del Plan. Pero el objetivo es también crear las condiciones de una “gobernanza” que asegure la “*cohesión social*” - es decir: la ley y el orden- ante las incertidumbres que acosan al desarrollo capitalista y las previsibles tensiones internas entre diferentes sectores y fracciones del capital para salir de la crisis ocasionada por la pandemia.

13 En otra ponencia hemos tratado este tema de las zonas oscuras del marco de relaciones laborales.

14 Si las guerras han sido desde siempre la ocasión para sacar al capitalismo de sus crisis aprovechando la “reconstrucción” para relanzar el crecimiento, múltiples indicios parecen indicar que “la guerra contra el virus” es la guerra que estaban esperando para hacer borrón y cuenta nueva.

15 Ver la “Declaración de Roma” Marzo, 2017

Como en ocasiones anteriores, vemos que en la antesala de esta nueva reforma se habla mucho de “*necesidades de la economía*”, de las “*necesidades, actuales y por venir, del sistema productivo*” y de las empresas, eufemismos para referirse en definitiva a los intereses del capital. No se habla de las necesidades ni de las condiciones de vida de la juventud o de la población asalariada en general. Lo único que les preocupa es **que el mercado de fuerza de trabajo funcione a pedir de boca de la patronal**. Como llevan repitiendo desde los años 80 del siglo pasado, su objetivo es corregir “*el desequilibrio entre los niveles de cualificación de la población trabajadora y las necesidades futuras del mercado laboral*” (pág. 10). Y, para satisfacer “*la necesaria adecuación entre la oferta y la demanda de cualificaciones*”, se recurre una vez más a la fórmula mágica: “*potenciar el capital humano y su empleabilidad*”. Esto se plasma, como veremos, en una verdadera obsesión por la “*participación de los empresarios*” y “*el protagonismo indispensable*” de “*los expertos de las empresas en el diseño de las ofertas formativas*”¹⁶. En cambio, la población aspirante a un empleo o, en general, **las asalariadas y asalariados, al parecer solo tienen una necesidad y un destino: ser útiles a las empresas...** La patronal y sus heraldos saben perfectamente que, “*ofrecer a los jóvenes y a la población trabajadora en general una formación ajustada a esas necesidades*” [del capital] no es ofrecer seguridad de acceder al empleo: no hay ninguna garantía de que dicha población vaya a encontrar empleo ya que no es ese un horizonte previsible (ni deseable) para relanzar la acumulación de capital. Topamos aquí con uno de los puntos donde es evidente la contradicción y el difícil equilibrio en que se sostiene la hegemonía neoliberal. En contra de la contagiosa epidemia de tecnolatría que nos invade una vez más, la ralentización de la creación de empleo, como ya hemos dicho, se debe más al débil crecimiento de la producción que a la introducción de las nuevas tecnologías y al “*vertiginoso cambio tecnológico*”. De hecho, el cambio tecnológico hasta ahora no ha sido tan rápido ni vertiginoso como se dice. Hoy el capital tiene dos grandes problemas: el lento crecimiento de la productividad del trabajo, a pesar de la aplicación de nuevas tecnologías, y la también débil tasa de crecimiento económico. Ante esto, intentan por todos los medios elevar la tasa de ganancia aumentando el volumen de los beneficios, a costa de los salarios. Es por eso que la regulación de los mercados de trabajo es una pieza clave. Por eso también una condición previa es la reforma de los sistemas de formación.

A partir de las “*prospecciones*” del CEDEFOP¹⁷, los inspiradores de la reforma hacen una interpretación *sui géneris* de la baja tasa de actividad juvenil¹⁸, que

16 Quizás es en este protagonismo de la patronal donde aspiran a copiar el modelo alemán. Volveremos a ello.

17 Ver las tablas y gráficas del documento del Plan, pgs. 8 a 10.

18 La TASA DE ACTIVIDAD es el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar de un país o un sector de la población, en este caso la clase de edad de entre 16 y 30 años.

achacan a la falta de formación y a una errónea orientación hacia el Bachillerato y la Universidad. Por el contrario, la conclusión más lógica que se puede sacar de los datos disponibles es otra: lo que retrae la población activa juvenil no es que la juventud no tenga formación, sino que es la inexistencia de puestos de trabajo (o las pésimas condiciones del trabajo que se les oferta), la razón que quizás impulsa a las y los jóvenes a no entrar en ese mundo laboral (no están en la población activa) orientándose a Bachillerato, permaneciendo fuera del “mercado de trabajo oficial”, recurriendo al trabajo informal o/y a continuar los estudios superiores después. *Lo que se pretende es acabar con eso: es demasiado costoso...*¹⁹.

Además, estimular a los jóvenes a entrar en el mercado de trabajo, tras el paso por la FP, en ausencia de un aumento de los puestos de trabajo dignos y bien remunerados, es una forma de aumentar la competencia entre jóvenes por los pocos puestos de trabajo que genera la actividad económica. En realidad ese es el objetivo: lo que está detrás de las reformas de la FP es gestionar ese periodo llamado de “transición profesional” a base de breves periodos de trabajo temporal y/o informal y periodos de formación. A ello apunta la ampliación de la modularidad “a la carta” a base de unidades formativas acumulables y “capitalizables” en la “carpeta personal de competencias”.

La supeditación de la formación profesional a las necesidades de “la economía” significa simplemente garantizar a las empresas que puedan encontrar en el mercado la fuerza de trabajo que necesitan...y más. Objetivo: asegurar, según la coyuntura, la rentabilidad y los dividendos de los accionistas gracias a un abaratamiento de los costes laborales.... La promesa de “*un empleo decente*” es otro lugar común, compartido también por los grandes sindicatos europeos. Una parte muy minoritaria de la población empleada puede que tenga un “*empleo decente*”, pero para que la población en su conjunto tenga una vida digna no basta con educarla, formarla, capacitarla y cualificarla sino que hay que actuar sobre el sistema productivo mismo y sobre las relaciones de producción, por ejemplo con reducciones significativas del tiempo de trabajo. De eso no se dice nada porque para eso las reformas educativas y de la FP no son las respuestas adecuadas. **La causa de que la juventud no tenga futuro no es que esté mal formada -¡nunca lo ha estado tanto ni mejor!-, sino el capitalismo mismo.**

Una vez más, poner el acento en las reformas del sistema educativo y en concreto de la Formación Profesional, supone correr un velo de oscuridad sobre las causas reales del desempleo. Un modelo productivo basado en las tecnologías punteras como la famosa “industria conectada 4.0.” no se

¹⁹ Según los datos del propio Ministerio lo que más defiende del paro es tener estudios superiores: representando el 39,59 % de la población activa, tienen una tasa de paro de 8,67%, a 7 puntos de los titulados en secundaria que, representando el 23,86 % de la población activa, tienen una tasa de paro de 15,6%.

caracteriza precisamente por generar mucho empleo²⁰. Y está por ver que la green economy lo genere ¿Cómo va a generarse ese empleo real, “decente” y de calidad del que se habla?²¹ La única respuesta parece ser una vez más el sector servicios que jino se caracteriza precisamente por generar “empleo decente y de calidad”, sino precario y temporal!!.

Es llamativo el contraste entre esta intervención permanente de los Estados y de las Instituciones Europeas en la regulación de los mercados de trabajo a través de los sistemas de formación, y las proclamas a favor de la libertad de mercado bajo el neoliberalismo. Esta regulación y por tanto los aparatos escolares y los sistemas de formación forman parte de los mecanismos que tienden a producir el marco y las condiciones para la reproducción del capital en su conjunto. Estos mecanismos de regulación son una parte esencial de lucha de clases pues, en definitiva, lo que está en juego es el reparto entre salarios y beneficios del valor añadido producido gracias a los (bajos) aumentos de productividad que se logren en algunos sectores.

3. Sistema integrado, “formación en alternancia” y estructura modular: ejes de un nuevo Sistema Nacional de FP.

Aunque aparentemente solo se trata de una reforma de la “FP del sistema educativo”, un análisis atento de los documentos y de la información disponible muestra que lo que está en juego, en coherencia con lo recogido en la recién aprobada LOMLOE²², son las relaciones y la articulación de la FP inicial con los restantes subsistemas de FP (empleo, ocupacional, continua): “*integrar ambos sistemas es una realidad que hay que potenciar y saber explotar*”, pues en aras de la “personalización” de la oferta, “*se trata de utilizar la oferta y modalidad adecuada para cada persona*” (pág. 21) Todo ello con la formación en alternancia²³ y la estructura modular de las titulaciones como ejes vertebradores de un sistema enmarcado, como veremos, en un nuevo Catálogo Nacional de Cualificaciones²⁴ bajo control de los empresarios en el Consejo General de la FP.

En cuanto a la extensión generalizada de la FP dual, hay que aclarar que aunque el art.42.2 de la LOMLOE afirma que “*Todos los ciclos formativos*

20 Ver de Aaron Benanav : “ [La automatización y el futuro del empleo](#)”

21 En el [Pilar Europeo de Derechos Sociales](#) se lee: “Deben promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deben fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitarse la movilidad profesional”

22 Véase la modificación “treinta y seis” del artículo 42 de la LOE: “Los estudios de formación profesional contemplados en esta Ley podrán realizarse (...) en los centros integrados de formación profesional” “El Gobierno promoverá que los centros autorizados para impartir formación profesional del sistema educativo... puedan impartir formación profesional para el empleo”

23 En otra ponencia expusimos críticamente las diferencias entre “formación en alternancia” y “Fp dual”.

24 Para asegurar “la movilidad de los trabajadores y la unidad de mercado laboral, se crea el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, aplicable a todo el territorio nacional” (LOMLOE, Disposición final tercera)

incluirán una fase práctica dual” en lugar de la Formación en Centros de Trabajo (FCT), la ley 2/2022 de Ordenación e Integración de la FP, la dual es ya la “FP ordinaria”. El que la FP sea dual es la justificación perfecta para que el trabajo de aprendiz en una empresa pueda no estar cubierto por un contrato y un salario: se supone que durante ese trabajo el alumno/a-aprendiz ya obtiene a cambio formación, “empleabilidad”, con la cual aumenta su “capital humano”. Según esta lógica, que es la lógica neoliberal, no hay porqué remunerarlo más.

En cuanto a la generalización de la estructura modular del currículo a todas las modalidades de FP (pág. 40) y la *“certificación académica de los módulos profesionales con efectos académicos y de acreditación parcial acumulable”* (LOMLOE, art. 42. 2 y 7), se pretende construir un sistema “flexible” y acabar con la “rigidez” del sistema de FP actual. Independientemente de que lo logren, que está por ver, el objetivo es acercarse al **“modelo alemán” reformado**: un sistema abierto y con numerosas vías alternativas en el que se pueda circular en varias direcciones, con flujos y reflujos entre diferentes vías formativas y entre la formación y el empleo. Esta es la vida que les espera a millones de jóvenes -y no tan jóvenes- aprendices: ni trabajadores/ni estudiantes, atrapados en el *“aprendizaje a lo largo de la vida”*, como el hámster en su rueda. Hay una verdadera obsesión por aumentar la tasa de actividad en la población comprendida entre 20 y 30 años estimulando la incorporación a la población activa (mercado de trabajo). El objetivo es desviar el flujo de jóvenes de los itinerarios académicos largos y redirigirlos hacia las “titulaciones intermedias” (la FP en sus diversas modalidades), a la vez que se reduce el abandono escolar temprano (antes de los 18 años) ²⁵. Un instrumento para esto que se propuso en el Plan y ya está parcialmente recogido en la LOMLOE es la puesta en marcha de **un sistema integrado de orientación profesional** (pág. 43) *“que integre, rentabilice y optimice”* las acciones de orientación actualmente dispersas. Este sistema estará en manos del Consejo General de la FP y supondrá una reconversión en clave laboral de la orientación educativa (pág.66).

En cuanto al “sistema integrado de FP”, hay que advertir que cuando la LOMLOE (Disposición final tercera) habla del “carácter integrado” del sistema de FP, va más allá de si tales o cuales titulaciones se imparten en centros integrados. Tal como aparece ya en la LOMLOE (art. 39), la FP inicial no coincide ni se reduce a la FP del sistema educativo sino que son categorías distintas: puede haber FP inicial que no esté en el sistema educativo y, a su vez, en el sistema educativo puede haber FP no inicial. Por ejemplo, los cursos de acceso a los Ciclos de grado medio y superior, los cursos de especialización

25 El Preámbulo de la LOMLOE proclama como objetivo de “ la mejora en el reconocimiento social de los itinerarios formativos de formación profesional” el **“aproximarnos a las tasas de alumnado que opta por esta vía en el resto de los países europeos”**.

y actualización profesional o los programas formativos para adultos (LOMLOE art. 42.6). Todo esto, en una perspectiva mercantilizadora y privatizadora, abre el mercado de la FP a la iniciativa privada y favorece la ampliación y diversificación de la oferta de las empresas privadas de formación. Si a ello añadimos la penetración de la modalidad a distancia (telemática) se abre la puerta a la “uberización” y precarización del personal docente.

Esta modularidad e integración flexible encierra otro elemento fundamental de la apropiación capitalista, el control de la producción y la fuerza de trabajo: **Desposesión del conocimiento necesario para las actividades productivas significativas**, para que la clase trabajadora no acumule ni el conocimiento ni las destrezas para ser autogestionaria de su fuerza de trabajo, tanto en su negociación con las entidades contratantes como ante la posibilidad de autoorganización productiva.

En esta clave, la Industria del conocimiento se incardina con las propuestas curriculares y de organización de los sistemas educativos por un lado y por otro, con las normativas de propiedad intelectual (patentes, copyright, ...) respecto a los sectores productivos.

- Reducción a lo mínimo necesario de contenidos provisionales para las titulaciones regladas. Aminorar los tiempos, que es lo mismo que reducir costes de mantenimiento de los sistemas educativos.
- Competencias profesionales, Resultados de Aprendizaje, ... que cuantifican y miden el tiempo y el currículum para ser el mínimo necesario que satisfaga las demandas de empleo privado de los mercados y modas cambiantes. (En una lógica de turbocapitalismo depredador del planeta, no en una ávida ansia por alcanzar el bien de la humanidad cumpliendo los DDHH - los eternos objetivos del milenio, de 2030 y de cien mil patadas hacia adelante).
- Aprendizaje a lo largo de toda la vida. En una lógica general tiene una ambivalencia: acceso a la formación permanente para aquellas personas que no pudieron acceder a la educación en su etapa escolar. En España hace décadas era una deuda histórica con nuestros familiares que no tenían un colegio o condiciones materiales para estar escolarizados. Actualmente se percibe como algo bueno, desde el punto de vista de la cultura y el acceso al saber y de las cualificaciones profesionales que se puedan ir requiriendo en el mundo del trabajo. Aunque actualmente podemos afirmar que la praxis hegemónica es que desaparecen aquellas formaciones generalistas, humanistas o culturales y la mayoría de acciones formativas o de reformas educativas se orientan explícitamente a dar respuestas a las demandas del mercado laboral y la minimización de lo que hay que “aprender” y dejarlo escrupulosamente a lo estrictamente necesario para cubrir demandas concretas de las

empresas. Aquí se ha perdido la noción de servicio público para poner lo público al servicio privado.

- **Propiedad intelectual** como parte necesaria de la industria, también del conocimiento y por extensión de la educación, con su particular importancia en la Formación Profesional. **No se enseña nada más que “lo necesario”, y en muchos casos con una lógica de “caja negra”** por la propiedad intelectual y que se quede limitado a “operar con la caja” pero no a “conocer la caja”. En el estadio actual de lo que se llama el capitalismo cognitivo la Free Software Foundation ha lanzado varias campañas con la lógica del “Derecho a reparar” que viene a recoger la idea de la apropiación de los usuarios de productos, que al “comprar” un dispositivo que incluya componentes electrónicos, realmente lo que están es pagando por el servicio de uso, puesto que se convierten en usuarios de un servicio sin derecho a conocer cómo es y cómo funciona, desde un teléfono, hasta una lavadora o un vehículo. En Europa recientemente se han aprobado una serie de iniciativas que recogen la lógica de no generar residuos por la no posibilidad de reparar aunque dejando intactas las leyes de propiedad intelectual y control de patentes.

Todo este sistema “integrado”, “dual”, y “modular”, con su halo de presunta “coherencia”, puede parecer un avance “realista y pragmático”. En realidad, es un dispositivo para gestionar, con realismo y pragmatismo desde luego, el mercado de trabajo precario bajo hegemonía neoliberal; un amortiguador o mecanismo de seguridad para mantener la estabilidad del sistema social en su conjunto y de las relaciones de producción. Lograr un “sistema integrado de FP” supeditado al marco del Sistema Nacional de Cualificaciones bajo control empresarial, es aparentemente un avance en la “coherencia del sistema”, pero se trata de una coherencia que emana de la lógica empresarial: en eso consiste la hegemonía neoliberal. Se trata de cavar un foso en torno a una muralla en cuyo adarve se agita, en defensa de la fortaleza, toda la burocracia y el personal político de los Aparatos del Estado a nivel europeo.

Pero todo ello no está **exento** de contradicciones. Si por un lado los autores del Plan Estratégico se quejan de la “falta de reconocimiento mutuo” y “sin ningún punto de integración o convergencia” (pág. 11) entre los diferentes subsistemas de FP, por otro lado se cuidan de dejar clara la diferencia entre la FP inicial del sistema educativo y la Formación para el empleo, ya que la primera incluye, “además de la formación de carácter profesionalizante”, un componente “de carácter personal y social que les dota de valor académico, permitiendo la continuidad en los itinerarios formativos del sistema educativo” (pág. 17) La LOMLOE (art. 39.2) le da fuerza de ley a esta preocupación.

Es este otro punto donde afloran las **contradicciones irresolubles de cualquier sistema de FP entregado a los poderes de la patronal**: si por una

parte la FP inicial del sistema educativo tiende a parecerse cada vez más, peligrosamente, a una Formación para el empleo, no se pueden crear falsas expectativas (de empleo) que se verán defraudadas. Como ya hemos indicado se intenta superar esa contradicción, siguiendo las recomendaciones de la UE, aplicando una concepción del saber cómo algo troceable y fragmentable en “módulos” capitalizable (pág. 38)²⁶. Se trata de favorecer la acumulación de “*unidades formativas y competencias*” por parte de los “aprendices” que, ante la falta de empleo, pueden así continuar formándose: la única salida ya no es asegurarse un empleo²⁷. Esto confirma, una vez más, que estamos ante un instrumento de regulación de la población juvenil en la frontera entre el campo de la Formación y el campo del Empleo: la incorporación de la población juvenil a la vida activa ya no tiene fecha. Pero, al mismo tiempo, la gran y la mediana patronal tendrán asegurada la disponibilidad de una masa de jóvenes “empleables” al albur de las coyunturas económicas²⁸. Es el nuevo ejército de reserva.

Por otro lado, pero no menos importante, no debemos olvidar que la fuerza de trabajo, como le ocurre a muchas otras mercancías, tiene fecha de caducidad y se degrada si no se consume en la producción. De ahí que conseguir unas condiciones de conservación idóneas de ese cada vez más voluminoso stock de reserva de fuerza de trabajo sea un quebradero de cabeza para los Aparatos de Estado encargados de preservar la “cohesión social”, es decir “la ley y el orden”, y la “convivencia democrática”.

El suministro de fuerza de trabajo se verá desde ahora sometido a las técnicas del *new management* y adoptará formas similares a la gestión de la producción en “flujo continuo”, “justo a tiempo” o en su versión más actual por la rotura de las cadenas de suministros “just in case” (por si acaso). Materia prima no falta, todo lo contrario: al capital le sobra gente. El problema es que es mucho más fácil gestionar un stock de materias primas o de productos acabados que gestionar los stocks de seres humanos. De ahí que la Recomendación 2018/C153 del Consejo de Europa, en aplicación de la Declaración de Roma de 25 de marzo de 2017, insista en la necesidad de las “*campañas de concienciación*” y de “*hacer atractivo el aprendizaje en el puesto de trabajo*”. **Se trata de mantener a una parte importante de la población juvenil en el estatus de “aprendiz”: ni parado, ni estudiante, pero permanentemente disponible y “empleable”. Por eso es fundamental la “movilidad” y la “flexibilidad” de las y los “aprendices”.**

26 En el [powerpoint editado por el Ministerio](#) se dice: Oferta de títulos con **carácter modular “a la carta”** (pág.8)

27 Ver Considerando 18 de las Recomendaciones C153.

28 Ver Considerando 9 de las recomendaciones C153

4. La FP educativa y el Sistema Nacional de Cualificaciones en poder de la patronal.

Como apuntaba Pierre Bourdieu en 1975, “*el sueño patronal siempre ha sido una escuela confundida con la empresa*”²⁹, sueño que, como vemos, parece hacerse realidad con esta FP dual generalizada y su estructura modular ampliada. Con la formación en alternancia como eje de los sistemas de FP, la clase empresarial se está haciendo con el control directo de la producción de fuerza de trabajo para, como ocurre con el resto de medios de producción (materias primas, medios de trabajo, instalaciones, territorio), reducir los costes.

Asumiendo que el Catálogo de Cualificaciones de 2002 está obsoleto, la apuesta del Ministerio es flexibilizar el “Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para el Empleo” con el fin de “consolidar un sistema de FP accesible, sencillo y moderno” mediante “*mecanismos de trabajo abierto y dinámico en actualización permanente*” (pág. 16). La redefinición de cualificaciones y titulaciones que se propone será también flexible para, como ya se ha dicho, facilitar la convergencia en el ámbito europeo, por aquello de la movilidad laboral y el mercado único de fuerza de trabajo³⁰.

Si por un lado se quiere mantener la distinción de la “FP del sistema educativo” respecto de la Formación para el empleo y se insiste en el “*componente educativo*” de la FP inicial y en su “*valor académico*” para permitir “*la continuidad en itinerarios formativos*” o mediante la acumulación de módulos, por otro lado, paradójicamente, el objetivo de la anunciada “*modificación en la estructura y organización de los Títulos de FP*” (pág. 55) “*no es el éxito escolar sino la inserción profesional*” (pág. 20) en puestos de trabajo definidos, como vemos, en función de los intereses de la clase empresarial o directamente por los mismos empresarios. Persiste, pues, la contradicción. Aunque esta reforma de los Ciclos Formativos y de los títulos de FP se lleve a cabo desde la perspectiva del Sistema Educativo y sea asumida por el Ministerio de Educación, se reserva al empresariado, a imagen del modelo alemán, un protagonismo inédito hasta ahora. La intención es **llevar el poder de la patronal hasta el interior mismo de la FP del Sistema Educativo**³¹: el diseño de los Títulos de FP queda en manos de quienes definen las Cualificaciones profesionales según sus intereses económicos unilaterales. Desde una perspectiva crítica y democrática, el objetivo debería ser la satisfacción de las necesidades de la sociedad en su conjunto: las necesidades de las mayorías sociales y la emergencia ambiental deberían ser los factores

29 [ARSS Vol. 1, Nº2, 1975](#)

30 Considerandos 19, 23 y 25 de la Recomendación C153 y proyecto de Erasmus Pro.

31 <https://www.naturgy.com/notas-de-prensa/fundacion-naturgy-y-el-ministerio-de-educacion-formacion-profesional-y-deportes-formaran-al-profesorado-que-impartira-el-nuevo-modulo-sobre-la-sostenibilidad-en-el-sistema-productivo/>

determinantes, a la vez, de las necesidades formativas y de los perfiles laborales adoptando la organización de la producción más adecuada para satisfacerlas.

En lugar de eso, se declara insuficiente el modelo actual de *“diálogo entre empresarios y educadores”* y la actual FCT se da por amortizada. Ahora se trata de dar *“entrada a los expertos de las empresas”* no solo para definir, como hasta ahora a través del Consejo General de la FP (CGFP), los perfiles profesionales que necesitan, sino también en *“el diseño de las ofertas formativas”* (pág. 15) y *“el diseño mismo de los currículos”* (pág. 20) *“Papel protagonista”, “base fundamental”, “piedra angular del sistema”, “inestimable participación”*, etc, son algunos de los piropos que se dirigen a los empresarios y sus expertos.

Este descarado flirteo con la patronal y esta pasión negociadora del “gobierno más progresista de la historia”, encuentra su explicación en la necesidad -¡ay!- de movilizar al empresariado hispano. Cuando todo el dispositivo neoliberal pivota sobre la responsabilidad individual, no deja de ser una muestra más de ese humor tan característico de estos agentes liberales en puestos políticos ministeriales, la invocación a la *“responsabilidad social de la empresa”*. Esa *“responsabilidad social de la empresa”* se concreta en *“prestar apoyo y colaboración al proceso de modernización, hacer posible el desarrollo de los periodos formativos en la empresa y la formación profesional dual, en contratar y exigir titulaciones de formación profesional a sus trabajadores y trabajadoras y fomentar su aprendizaje permanente, convirtiendo las empresas en organizaciones que aprenden e invierten en capital humano, en formación y en tecnología”*. (pág. 29) ¡Ahí es nada! Se trata de una interpelación directa a la colaboración....¡en su propio interés!.

No está de más recordar que la (Santa) Alianza pro dual está controlada por las grandes empresas y la banca. Elocuente contraste con el peso cuantitativo de las pequeñas y medianas empresas en la estructura productiva, sector del que se afirma insistentemente que genera la mayor parte del empleo (como hemos expuesto en apartado anterior). Esto muestra a las claras la posición subalterna de ese sector respecto del gran capital y la banca como un rasgo de la hegemonía neoliberal y de la acumulación de capital: ese sector es en realidad un sector explotado. Las contradicciones entre unos sectores y otros del empresariado tampoco van a ser fáciles de resolver.

4.1. Un profesorado “emprendedor”: móvil, flexible e innovador.

Todo lo anterior contrasta con la participación de “los interlocutores sociales”: en el Plan se les reconoce a los sindicatos presentes en el CGFP un papel secundario, simplemente de “contraste y canalización”, meras correas de transmisión de la voz de su amo.

En cuanto a las y los profesionales de la enseñanza que tendrán que materializar estas reformas en aulas y talleres, como era de esperar, ni se les menciona: su posible participación en la reforma es nula. Una vez más es “la voz de su amo” –los empresarios- la única que se oirá. Aunque se diga que el profesorado es la “*palanca esencial*” (pág. 41) su protagonismo es nulo en el diseño de nuevos títulos y módulos. Tanto el documento del Plan como la LOMLOE y las orientaciones europeas, consideran al profesorado como simples piezas intercambiables y móviles en un tablero donde las reglas de juego las imponen los poderes económicos.

Una buena ilustración del desprecio hacia el profesorado es la falsa e injusta solución que la **Disposición adicional undécima** de la LOMLOE ha dejado al Cuerpo de PTFP³². El profesorado perteneciente a este cuerpo es obligado a permanecer en dicho cuerpo si no tiene titulación universitaria, a pesar de que las enseñanzas a su cargo se hayan adjudicado al cuerpo de Profesores de Secundaria y realizar el mismo trabajo que los pertenecientes a dicho cuerpo. La LOMLOE, en la **Disposición adicional trigésima segunda** que regula el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por experiencia profesional, incurre en una flagrante contradicción que tenemos la obligación de denunciar:

Por un lado, al Profesorado Técnico de Formación Profesional sin titulación universitaria, por ser en muchos casos profesionales y especialistas de algunos sectores productivos, se les reconoce la capacidad para valorar el conocimiento y la competencia de personas que las hayan adquirido fruto de su experiencia profesional fuera del sistema educativo. Pero, por otro lado, para ese mismo profesorado, a pesar de la experiencia profesional adquirida durante el ejercicio de su labor docente, bien como funcionario o como interino, la Administración educativa no ha previsto ningún procedimiento para reconocer dicha competencia profesional docente adquirida durante los muchos años que ha estado realizando el mismo trabajo que cualquier otro compañero o compañera de profesión. Para la Administración, la única diferencia será tener o no tener una Titulación Universitaria. Además, esta polémica encierra otro problema no resuelto y que la LOMLOE no ha asumido y parece que el Ministerio tampoco tiene la intención de resolver. Y es definir y concretar la carrera docente como formación inicial básica para poder ingresar en el sistema educativo. Solo se menciona (pág. 41) la formación que necesitará el profesorado para adaptarse a la nueva estructura del sistema de FP: para garantizar “*la transferencia de conocimientos*” entre el mundo productivo y el sistema educativo, tendrán que ser instruidos por las empresas sobre lo que tienen que enseñar y tendrán que suministrar a las empresas las competencias educativas. Y esto aún no ha quedado bien resuelto todavía en este verano de 2024.

Pero al profesorado se le interpela sobre todo para que se convierta también en **emprendedores flexibles, móviles e innovadores, gestores de su carpeta personal de competencias**. Estancias en empresas punteras, proyectos intercentros, intercambios entre CCAA y entre países europeos con o sin

32 Comunicado de FASE CGT: <http://ow.ly/z5Wx50D4TcW>

alumnado, proyectos de innovación educativa,... (págs. 42 y 63), todo esto va a resultar sin duda muy atractivo para un sector del profesorado. El documento no dice nada sobre cómo se va a recompensar esa disposición a la movilidad, aunque es fácil suponerlo. ¿No es una forma de poner a competir al profesorado a base de proyectos, haciendo recaer sobre él la responsabilidad última del buen funcionamiento del sistema de FP al menor coste? El profesorado que no sea móvil, flexible e innovador será estigmatizado por no obedecer al imperativo modernizador: habrá docentes que se mueven, mejoran e innovan y...¡los otros!: inmovilistas, rígidos, obsoletos. En lugar de asentar la más que constatada implicación del profesorado a través de una mejora generalizada de las condiciones de trabajo y en dialogo abierto y permanente con el colectivo docente y su experiencia, se opta por someterle a un régimen competitivo basado en la presentación de proyectos para, a través de ellos, poder acceder a la mejora de la situación personal y de la financiación.

Pero no nos engañemos. Quienes impulsan esta reforma no están pensando exclusivamente en los cuerpos docentes de la función pública, en el personal docente funcionario. El impulso al proceso privatizador de la reforma lleva aparejado el producir las condiciones objetivas para la precarización laboral del personal docente asalariado en la privada e interinos/temporales en la pública. Esto se verá favorecido por la telematización de las ofertas de FP.

Otro elemento de la reforma que afectará a la gestión del personal docente es el desarrollo de un sistema de evaluación y de Certificaciones de calidad (págs.45 y 67), que será sin duda un instrumento para estimular la implicación del profesorado. No olvidemos que todos los sistemas de evaluación y de Certificaciones de Calidad desarrollados hasta ahora tienen un carácter disciplinario, son una espada de Damocles que se cierne sobre el profesorado penalizando al profesorado renuente a la innovación, la movilidad y la flexibilidad. Como ocurre en otros sectores, con el pretexto de que son los productos los que serán sometidos a evaluación y control de calidad, en última instancia son las personas empleadas, en este caso el profesorado, las que son sometidas a control: se evalúa “el sistema” a través del control disciplinario del comportamiento de los individuos.

El profesorado se ve sometido a la misma lógica que se impone al alumnado a través de la acumulación de módulos y la competencia por acceder a las ofertas de FP en dual: están los que se mueven y se adaptan flexiblemente, en definitiva, los “empleables” y...¡los otros!, ¡los “inempleables”!

5. CONCLUSIÓN: REFORMA DE LA FP EN TIEMPOS DE MULTICRISIS.

¿Por qué el capitalismo ha dejado de contribuir al desarrollo progresivo de las 'fuerzas productivas' de la humanidad al subutilizar crónicamente los talentos y

energías de miles de millones de personas en todo el mundo ahora relegadas al estado de 'precariado' o, más exactamente, de 'población excedente'?

Murray Smith

El capitalismo se muestra incapaz no sólo de satisfacer las necesidades más básicas de la mayor parte de la humanidad, sino que tiene dificultades para asegurar su propia reproducción como sistema económico que estructura todas las relaciones sociales en el mundo actual. Es indudable que todos los gobiernos y las élites económicas globales utilizaron la emergencia sanitaria y los consiguientes estados de alarma o excepción para profundizar, consolidar y acelerar procesos que ya estaban en marcha antes de la pandemia³³. Tanto las medidas adoptadas para gestionar la pandemia, desde el confinamiento hasta la “nueva normalidad” que tuvo como continuación la crisis energética, la escalada militar y la crisis ambiental, como los proyectos de “reconstrucción y resiliencia” bajo el pomposo nombre de “NextGenerationUE”, tienen como objetivo “salvar la economía”, relanzar el “crecimiento económico”, volver lo antes posible al *business as usual* y abrir un nuevo ciclo de acumulación gracias al uso masivo de las tecnologías digitales (4ª RI, IA, 5G, etc). Los Estados, ante **la alternativa entre defender la vida y la salud de las mayorías sociales o defender los beneficios privados** (manteniendo contra viento y marea un sistema económico que genera paro, precariedad, pobreza, desigualdes, sobreexplotación de los recursos y deterioro ambiental), optan por esto último, lo que con razón ha sido calificado de “**necropolítica**”.

Por otra parte, el confinamiento y los sucesivos estados de alarma han provocado una **situación de bloqueo social y político**. La atención preferente de la población está centrada desde hace meses en los protocolos sanitarios, en las disputas de la escena política, mediática y parlamentaria y sobre todo en las medidas restrictivas en la vida cotidiana. El discurso bélico –“la guerra contra el virus”- ha dado paso a las políticas securitarias basadas en el miedo al contagio y las restricciones bajo los “estados de alarma”, todo ello apenas mitigado por las muestras de solidaridad y la organización espontánea de la ayuda y los cuidados mutuos. Los gobiernos han visto el campo despejado y han encontrado en la emergencia sanitaria una justificación para avanzar en la ejecución de procesos que ya estaban en la agenda gubernamental y además les da la posibilidad de ir más lejos en cuanto a los objetivos que pretendían alcanzar. Lo estamos viendo ya en la inyección de miles de millones de Euros a las empresas y en los planes para repartir los famosos Fondos europeos.

33 Así, desde la Comisión Europea se recomienda que se destinen los Fondos Europeos de “reconstrucción” a 7 áreas relacionadas con la “transición ecológica” y la digitalización. Ahora bien, dichas orientaciones se refieren a políticas y programas estratégicos previos a la pandemia: el *Pacto Verde Europeo* o la *Europa adaptada a la era digital*. La pandemia ha sido la oportunidad perfecta para desplegar esos proyectos estratégicos que estaban en la agenda desde hace años.

La situación que estamos viviendo y la multicrisis económica postpandemia no pueden entenderse sin tener en cuenta, como hemos visto, las dificultades del capitalismo global para asegurar el aumento sostenido de la tasa de beneficios por la vía de los incrementos de productividad, también estancada, y la necesidad de aumentar los beneficios en detrimento de la retribución salarial. El coronavirus irrumpió en una coyuntura en la que era patente la desaceleración económica y, si no lo evitamos, el relanzamiento no será, tal como parece sugerir el término tan de moda de “resiliencia”, una simple vuelta al punto de partida sino una vuelta de tuerca más en la profundización de las políticas neoliberales a todos los niveles y en todos los terrenos. Hemos intentado mostrar que la reforma de la FP es un elemento más, aunque importante, en esa ofensiva de las élites económicas y sus fieles servidores.

5.1. “NextGenerationUE”: un rescate a las grandes empresas para impulsar una reconversión en clave de capitalismo verde, automatización y digitalización en sectores claves (impulso a la 4ª Revolución industrial, economía 5G, etc...)

La ralentización sistémica del crecimiento y, ahora, la inestabilidad y la incertidumbre de la postpandemia, las crisis energéticas, el incremento del gasto militar y las guerras, son factores que retraen la inversión productiva. Las ayudas de los Estados y los Fondos Europeos están destinados a favorecer esas inversiones, pero las grandes empresas y los bancos invertirán solo si tienen asegurados los beneficios merced a los bajos costes salariales y siempre que los posibles aumentos de productividad no se reflejen en la masa salarial ni en la seguridad del empleo. Desde luego la pandemia, como si de una guerra se tratara, creó las condiciones inmejorables para poner en marcha los procesos de sustitución de fuerza de trabajo humana (trabajo vivo) por máquinas (trabajo muerto): automatización, informatización, robotización, teletrabajo, etc... Ello será posible si la multicrisis se supera pronto, pero no en un ambiente de “incertidumbre”. No es sorprendente que la patronal no tenga mucha prisa en pisar el acelerador de la reforma de la FP sin asegurarse previamente otras condiciones: reforma del mercado de trabajo, reforma de las pensiones, colaboración público-privada, acceso del Estado al mercado de capitales,...

Con los Fondos europeos, no dudaron en aprovechar la pandemia para dar un nuevo impulso a esa economía letal sosteniendo con fondos públicos los proyectos del gran capital, es decir **socializando los costes que la pandemia ocasionó a las grandes empresas y facilitando sus transformaciones tecnológicas**. Poner la vida y la salud en el centro exigía una democratización efectiva de los servicios públicos que impidiera la **letal combinación del crecimiento capitalista con la “biopolítica” y la “necropolítica”**. Asistimos a las crisis energéticas e inflacionarias con enormes beneficios para la banca, los

oligopolios energéticos y alimentarios mientras la clase trabajadora ha perdido de nuevo.

Justo tras la pandemia, en los discursos y homilias con que nos querían hacer creer que estaban trabajando para hacer frente al virus, se presentaba la situación como una crisis que tenía un origen externo y afectaba a todas por igual. Con las metáforas del “tsunami”, de “la ola” y, sobre todo, de “la guerra”, imponían silencio e impedían el debate, ocultando que en realidad dicha crisis se debía en gran medida a las políticas de austeridad y destrucción de los servicios públicos – especialmente enseñanza y sanidad- que llevan aplicando desde hace décadas. Una estrategia similar se vivió posteriormente con la crisis energética e inflacionista con Rusia como el agente externo responsable. Por no mencionar el deterioro ambiental y los desequilibrios ecológicos provocados por un capitalismo depredador desbocado que crea las condiciones para la proliferación pandémica de agentes patógenos: deforestación, pérdida de biodiversidad, destrucción de ecosistemas, monocultivos, granjas de explotación intensiva, etc

5.2. La enseñanza, otra vez en el punto de mira del capitalismo neoliberal

Incluso si en la puesta en práctica de las medidas hay algunas contradicciones, dudas e improvisación, a pesar del ambiente de “crispación política” instrumentalizado por unos y otros, magnificado y amplificado por los medios de comunicación, el gobierno central y las comunidades autónomas, progresistas o conservadores, están de acuerdo en lo esencial.

En el campo de la educación (como en el de la salud pública y la sanidad) se trata de aumentar las desigualdades a través de más privatizaciones, acelerando los mecanismos de selección y segregación social, debilitando aún más la aspiración igualitaria de la enseñanza pública, impidiendo cualquier debate social.

Así observamos que la LOMLOE y la nueva legislación de FP emanada del Plan Estratégico, avanzaron su tramitación legal sin incorporar ninguna medida correctora de las muchas deficiencias del sistema educativo que puso en evidencia el periodo de confinamiento y el reinicio de la actividad escolar y universitaria. Por el contrario las soluciones que están planteando van todas en la línea seguida por las políticas anteriores a la crisis sanitaria. Nada de aumentar los recursos financieros a los servicios públicos; todo cada vez más en la vía de privatización y de apoyo a la iniciativa privada y empresarial, en coherencia con la política económica caracterizada por el esfuerzo para asegurar y aumentar los beneficios de las empresas a costa de los salarios. Una vez más, si bien las funciones de la educación y la enseñanza no se pueden reducir a la función económica, sino que sigue teniendo un papel

político e ideológico importante, hay que llamar la atención sobre la estrecha relación entre las políticas al servicio de las élites empresariales – asegurar los beneficios privados- y las dificultades de amplias capas de la población para el acceso pleno a la educación y la enseñanza en igualdad de condiciones según su origen social (y cultural: la inmigración, por ejemplo).

Una demostración palpable lo tenemos justamente en la negativa, tanto del gobierno central como de los autonómicos, a reducir las ratios de alumnado por grupo, a la ampliación significativa de las plantillas docentes y a la apertura de nuevos centros públicos. Igualmente, en la negativa a contratar personal sanitario necesario para fortalecer la atención primaria o a intervenir la sanidad privada para ampliar la capacidad de respuesta ante las sucesivas “olas” de la pandemia. **Es decir, se trata de mantener con el menor coste posible la precariedad de los servicios públicos y las desigualdades para acceder a ellos.**

5.3. Enseñanza telemática: uberización y privatización.

Con el pretexto de la pandemia se impuso de forma casi natural la enseñanza a distancia³⁴, al igual que se expandió el teletrabajo en otros muchos sectores. Ahora bien dicha modalidad de “enseñanza telemática” es uno de los ejes que articulan la reforma de la FP siguiendo el Plan Estratégico acordado con los empresarios en septiembre de 2019. Este impulso de la enseñanza a distancia, junto con la extensión de los conciertos educativos, abre la puerta a una privatización sin precedentes de la FP. Así se explica que se contemple la creación de varios cientos de miles de plazas sin que al mismo tiempo se pusieran en marcha planes para la construcción de nuevos centros de FP públicos, ni para la renovación tecnológica de los existentes. Paralelamente se dieron todas las facilidades para la apertura de nuevos centros de FP y la financiación de empresas privadas dedicadas a la FP: resulta más rentable para la patronal extender los conciertos a la FP. Entre los años 2020 y 2023 un total de 6.041 millones de euros para FP, 1/3 de ellos #NextGenerationEU³⁵.

Así pues, asistimos a una **aceleración del proceso de sometimiento de la FP inicial del Sistema Educativo a los intereses de las empresas sin costos para éstas**. Pero hay más: la imposición de la FP dual como modalidad única de la FP del Sistema Educativo, tiende a asimilarla progresivamente a la Formación para el Empleo y la Formación Continua. La patronal está dispuesta a colaborar en la formación de los asalariados y asalariadas si eso no les cuesta mucho y si se trata de formaciones cortas, en la medida de lo posible internas a las empresas o enteramente controladas por ellas, con objetivos muy

34 <http://cgtaeducacion.org/conclusiones-de-la-mesa-redonda-virtual-plataformas-educativas-cibercapitalismo-o-soberania-digital/>

35 <https://www.elsaltodiario.com/formacion-profesional/formacion-profesional-negocio-del-futuro>

circunscritos a los puestos de trabajo concretos: una formación reducida a la adquisición de competencias concretas en el trabajo y cuyo único objetivo es aumentar la rentabilidad con una mano de obra de usar y tirar. De ahí la estructura parcelada, fragmentaria, atomizada y modularizada de los contenidos que, como vimos, caracteriza esta nueva reforma de la FP. Se ofertará al alumnado de FP “itinerarios formativos” individualizados, combinación a la carta de microcompetencias modulares.

Ahora bien, dicha estructura facilita enormemente que esos contenidos sean impartidos a distancia, con lo cual las empresas privadas del sector de la FP no necesitarán tener un profesorado estable. **La “uberización” de la enseñanza y concretamente de la FP, la gestión de la formación teórica y técnica a través de plataformas, está a la vuelta de la esquina.** Las consecuencias están claras y se entiende el interés y el sentido de las reformas de la FP actualmente en marcha y la forma en que las experiencias y los “debates” sobre la enseñanza online contribuyen a ello. La presión que todo esto está ya generando sobre la FP pública será de tal magnitud que resultará cada vez más improbable el rechazo por los centros y buena parte del profesorado.

5.4. Las consecuencias sociales.

Sin duda, bajo la presión de la situación excepcional -enseñanza semipresencial y online- que se vive en los centros de secundaria ante la pasividad e incluso el oportunismo y el cinismo de un importante sector del profesorado, el deterioro de la formación de bachilleres es un factor que va a contribuir a redirigir importantes flujos de estudiantes hacia la FP, uno de los objetivos confesados de las recomendaciones europeas, del Plan Estratégico de FP y toda la nueva normativa específica.

Además, este tipo de FP dual telemática, basada en itinerarios individualizados y microcompetencias modulares, formación de la que se hace responsable al propio individuo, el o la estudiante, hace cada vez más difícil la obtención de una cualificación traducible y reconocida en términos salariales por cualquier empleador: la FP pierde su carácter de cualificación de los y las profesionales. De nada sirve que un o una aspirante a un empleo exhiba un CV con tantos o cuantos créditos que deberían garantizarle al empleador el nivel de formación del candidato. De igual modo, para el propio candidato tampoco existen garantías de que su formación sea reconocida como cualificación igual a la de cualquier otra persona que haya seguido el mismo itinerario formativo en el mismo tipo de centros de enseñanza, cualificación reflejada en un título o una certificación. Esta **inseguridad sobre el valor de la formación adquirida de cara al empleo promueve la competencia entre candidatos, limita su poder negociador y con ello contribuye a presionar a la baja sobre los salarios.** De paso pone a disposición de los empleadores una amplia gama de

perfiles entre los que poder elegir los más adecuados para los puestos de trabajo y ello sin costes adicionales de formación a su cargo. **En definitiva, el objetivo de incentivar la continuación de los estudios de FP de una amplia mayoría de jóvenes no es otro que mantener los beneficios de las empresas.**

CGT ANTE LA SITUACIÓN ACTUAL

(Tabla reivindicativa)

La **CGT** es una organización sindical formada por trabajadoras y trabajadores que luchan por su emancipación y cuya acción se dirige a lograr una sociedad libertaria. Esta sociedad que queremos lograr es justamente la que hoy no existe pues, por el contrario, en todas partes hay desigualdad y destrucción de la naturaleza y la vida. La **CGT** desea cambiar este estado de cosas.

Las raíces principales de esta universal injusticia, las que la alimentan y mantienen, son el autoritarismo, básicamente representado por la organización estatal, y la usurpación privada de la riqueza socialmente producida, representada por el capitalismo.

Hoy por hoy, ambos factores –la organización estatal y el capitalismo- aparecen cada vez más como la misma cosa. Los gobiernos gestionan localmente los intereses del capital en sus ámbitos respectivos y el capital se vale de la estructura del Estado para perpetuarse como injusticia y desastre globales.

Por ello, la acción sindical y la acción social son para la **CGT** dos aspectos de la misma lucha: la que enfrenta oprimidas y explotados con opresores y explotadores.

Mientras la acción sindical se manifiesta en la primera línea de lucha contra el capital (la empresa, el centro de trabajo), la acción social se manifiesta en los demás ámbitos de la vida cotidiana. Ambas han de regirse por los mismos principios que dan contenido a nuestro sindicato y son permanentes las llamadas a la movilización colectiva contra este injusto sistema social.

Por lo tanto, allí donde los males del capitalismo se hagan presentes en la empresa, la **CGT** utilizará todos los recursos sindicales a su alcance para combatirlos, y allí donde la injusticia se perciba en otro ámbito, la **CGT** utilizará los instrumentos propios de la movilización social, ya sea por iniciativa propia o sumándose a otras iniciativas compatibles con nuestra personalidad.

Consideramos ámbitos y objetivos de lucha prioritarios de la **CGT** en la actualidad:

- El capitalismo y la usurpación privada del esfuerzo social, de la riqueza creada por todos y todas y de los bienes públicos.
- La degradación y destrucción ambiental.
- El militarismo y la guerra.
- La desigualdad e injusticia sociales, especialmente en sus formas más odiosas: el racismo, la xenofobia, la tortura y el sistema penitenciario, el machismo, la LGTBIfobia y la exclusión social.
- La jerarquización social y política. El papel de la Industria mediática en la consolidación del régimen actual de injusticia universal.

Ante esto, debemos responder con contundencia en dos ámbitos: en el estatal, fortaleciendo nuestras organizaciones, y en el internacional, a través de la **CGT**, estableciendo las alianzas necesarias para responder enérgicamente a esta ofensiva capitalista. Por ello, la **CGT** deberá:

- Hacer un llamamiento al conjunto de la clase trabajadora para que se organice y, en concreto, se afilie a la **CGT** como un sindicato dispuesto a enfrentarse directamente al capital y a la complicidad del Estado con este.

Reivindicaciones, propuestas sindicales y sociales

En estos tiempos es necesario que gritemos más alto todavía que es imprescindible, en una sociedad justa, el reparto del trabajo y la riqueza. Con esta premisa deben las distintas organizaciones de la **CGT** afrontar los diversos escenarios en los que plantear nuestras tablas reivindicativas y reivindicaciones generales.

Ante las empresas

Los criterios que defenderá la **CGT** en la negociación colectiva serán los siguientes:

1. Empleo:

- Impedir la utilización de ETTs incluyendo cláusulas limitativas en los convenios.
- Eliminar la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal por parte de las empresas y de las Administraciones Públicas.
- Combatir la precariedad laboral en todas sus formas.
- Promover la conversión de trabajadores y trabajadoras en precario en fijos.
- No firmar expedientes de regulación de empleo, en empresas o grupos de empresas con beneficios.
- Conversión de las horas extraordinarias en empleo.
- Modificación de la regulación referida a la subcontratación para evitar su uso fraudulento.
- Prohibición de la externalización de los procesos que formen parte de la actividad productiva principal.

2. Salario:

- No establecer el IPC como criterio general de reivindicación y negociación salarial, sino las necesidades reales de la clase obrera.
- Establecimiento de un salario mínimo de negociación, que en la situación actual no puede ser inferior a los 18.000 euros anuales.
- Pagas extraordinarias prorrateadas a voluntad del trabajador o trabajadora.

- Reducción de los abanicos salariales, sea a través de subidas lineales, o incluso inversas, o con otros mecanismos destinados al mismo fin.
- Inclusión de los actuales complementos salariales en el salario base.
- No aceptación de cláusulas de descuelgue ni doble escala salarial.
- Reivindicación del cobro del salario íntegro en caso de bajas laborales, independientemente de su origen.
- Pagas extraordinarias completas, por todos los conceptos salariales.
- El diferencial entre el salario base más bajo y el de mayor nivel en la empresa no debería pasar de 1 a 3.
- Blindar las condiciones laborales de las trabajadoras autónomas (entendiendo que estas no tienen trabajadores a cargo) para evitar el fraude y las situaciones de falsos autónomos y la precariedad que implica.

3. Jornada laboral:

- Semana laboral de 30 horas, con un máximo diario de 7,50 horas y eliminando el cómputo anual flexible, no superior a 1.350 horas al año.
- Generalizar la jornada continua.
- Flexibilización de la jornada en atención a la necesidad de conciliación del personal.
- Un máximo de cinco días laborables a la semana.
- Eliminación absoluta de las horas extraordinarias, denunciando las que se realicen a mayores de las pactadas convencionalmente.
- Eliminación de las llamadas horas complementarias en los contratos a tiempo parcial, reivindicando el incremento de jornada en el contrato.
- Descanso mínimo de 12 horas entre jornadas para todo tipo de trabajos.
- Reducción especial de jornada para trabajos nocturnos, tóxicos, penosos o peligrosos.
- Establecimiento de horarios estables.
- Incremento de las vacaciones anuales, computándose siempre y únicamente como tales los días laborables.
- Festividad innegociable del Primero de Mayo, especialmente en sectores en los que el trabajo a turnos o en festivos ha venido mermando el significado de dicho día.
- Establecimiento o mejora de los permisos pagados por circunstancias personales como fallecimiento o enfermedades de familiares, exámenes y otras derivadas de la necesidad de la conciliación de la vida laboral con la no laboral.

4. Condiciones laborales:

- Limitación de la capacidad legal del empresario de modificar el contrato en materias de movilidad funcional o geográfica o de las condiciones generales de trabajo.
- Delimitación estricta de las funciones de cada categoría profesional y establecimiento de un sistema claro de ascensos o acceso a las distintas categorías.
- Inclusión de medidas contra la flexibilización de plantillas, como pueden ser la elección del trabajador o trabajadora por la readmisión en caso de despido improcedente o el establecimiento de indemnizaciones superiores a las mínimas legales en caso de despido.

- Rechazo a la doble explotación que supone la existencia de las ETTs.
- El Convenio Sectorial debe situar las condiciones marco para el conjunto de las personas del ramo, reservando a los Convenios de Empresa la mejora de lo convenido en los sectoriales, no pudiendo limitar o mermar el convenio de empresa lo ya acordado sectorialmente.
- Eliminar la potestad de modificación unilateral de condiciones de trabajo y salario del empresario.

5. Salud laboral:

- Debe garantizarse que nadie pierda su vida o la salud, tanto física como mental, como consecuencia de su trabajo, para ello se deben adoptar las medidas preventivas adecuadas y la Inspección de Trabajo debe actuar con la contundencia necesaria en caso de incumplimiento.
- Defensa de los contratos estables.
- Creación de empleo a cambio de las horas extraordinarias y de los destajos.
- Adecuación de los ritmos de trabajo a las personas.
- Mejora general de las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.
- Dar mayores facultades a los delegados y delegadas de prevención.
- Eliminación del período de carencia para percibir la prestación por IT.

6. Otras reivindicaciones:

- Reconocimiento, a efectos de derechos laborales, de las parejas de hecho, estén o no inscritas en un registro oficial.
- Medidas contra el acoso laboral y sexual.
- Cláusulas contra la discriminación de cualquier índole: sexo, edad, orientación sexual, étnica, de nacionalidad, exreclusos, etc. Impulsando el desarrollo de protocolos de actuación contra el racismo y la xenofobia en empresas.
- Obligatoriedad de las empresas de asumir los gastos sanitarios no incluidos en la seguridad social, tanto de los trabajadores y trabajadoras como de sus familias.

La firma de acuerdos con la patronal se hará valorándolos en su conjunto, pero la **CGT** debe establecer unos límites derivados de la imperiosa necesidad de repartir el trabajo y la riqueza y de la justicia social. Por lo tanto, la **CGT**:

- No firmará convenios que incluyan cláusulas discriminatorias de ningún tipo, incluidas las derivadas del tipo de contrato de los trabajadores o las que justifiquen las dobles escalas salariales.

Ante el Estado y la sociedad

Legislación Laboral:

- Derogación total y completa de las Reformas Laborales del PSOE y PP, que son la base fundamental tanto de la precariedad laboral como de las trabas legales para un desarrollo libre del sindicalismo en las empresas y sectores.

Recuperar los salarios de tramitación y la indemnización de 45 días por año trabajado.

Ante la improcedencia del despido, recuperar el derecho del trabajador/a de optar por la indemnización o por la readmisión.

1. Salario social y renta básica:

- Equivalente al salario mínimo interprofesional para todas aquellas personas que carecen de trabajo asalariado, recursos o patrimonio propio, comenzando por los parados y paradas.

2. Salario mínimo:

- Por una cuantía anual no inferior a 18.000 euros.
- Desaparición del IPREM como índice de referencia de prestaciones sociales, estableciendo el SMI como único índice.

3. Igualdad de derechos:

- A igual trabajo igual salario, sin importar el lugar de procedencia, el sexo o el tipo de contratación.
- Por la desaparición de las subcontratas y de las ETT.
- Papeles para todas y todos.

4. Derechos sociales:

- Para todos y todas, a la educación y la salud, la vivienda, el acceso a la cultura, a la comunicación y a la jubilación.
- Derechos para todos y todas a la asociación, manifestación y huelga sin cortapisas.

5. Sanidad:

- Defensa de la sanidad pública, denunciando la manipulación informativa que oculta el auténtico objetivo de los grupos económicos: la privatización de los beneficios y la asunción de las pérdidas por el sector público.
- Reclamar la inclusión de servicios en la sanidad pública que ahora están excluidos o son claramente insuficientes, como la salud dental, la salud mental o la facilitación de gafas.
- Denuncia de la campaña de desprestigio consistente en recortar los recursos destinados a la sanidad pública para que esta se degrade y aparezca lo privado como “lo mejor”.
- Defensa de la gestión de la sanidad por usuarios y trabajadores.
- Desaparición de las mutuas de accidentes de trabajo mediante su integración en la Seguridad Social.

5.bis. Vivienda

- Uso social de la totalidad de los inmuebles de la SAREB.
- Creación de un parque público de viviendas sociales acorde al “derecho constitucional” de acceso a una vivienda digna, especialmente de las personas más precarias y jóvenes.
- Prohibición de desalojos sin alternativa.

6. Enseñanza:

- Defensa firme de una enseñanza pública gratuita y de calidad, encaminada a una educación integral y la formación de personas libres con espíritu crítico.
- Oposición a que la educación, incluida la universitaria esté orientada con criterios de servicio al empresariado.
- Exigencia de la erradicación de la religión en la enseñanza.

7. Sexualidad:

- Insistencia del derecho de cada persona a definir y manifestar su orientación sexual o la identidad de género.
- Lucha contra toda discriminación que tenga su origen en la orientación sexual.
- Derecho de las mujeres a abortar libre y gratuitamente.

8. Pensiones:

- Defendemos un sistema público de pensiones universal, solidario y autogestionado.
- Reducción progresiva de la edad ordinaria de jubilación [a los 60 años](#)
- Rechazamos los intentos de reducir los costes empresariales para aumentar su margen de beneficios a costa de las cuotas de la seguridad social, al tiempo que se empuja a los trabajadores a los fondos privados de pensiones, beneficiando de esta manera a los grupos especuladores del sector financiero.
- No aceptamos la existencia de pensiones inferiores al salario mínimo.
- Coeficientes reductores para aquellas personas que realicen trabajos tóxicos, penosos o peligrosos.
- No al Pacto de Toledo ni a los nuevos recortes en materia de pensiones.

9. Reparto del trabajo:

Implantación inicial de la semana laboral legal de 30 horas, sin disminución salarial, con prohibición de las horas extraordinarias y los destajos.

10. Autogestión:

La **CGT** defenderá ante el Estado el fomento de proyectos de economía cooperativa y autogestionada, para lo cual se facilitarán los medios materiales y se darán las garantías jurídicas necesarias.

11. Libertad y defensa de los derechos laborales y sindicales:

- Derecho a la negociación colectiva en cada centro de trabajo, rompiendo la estructura actual de la representación laboral.
- Exclusión de los directivos de las empresas de la participación en las elecciones sindicales.
- Derecho real de negociación colectiva en las Administraciones y Empresas Públicas.
- Reconocimiento de derechos plenos para las secciones sindicales en todas las empresas –incluidas las pequeñas- y las Administraciones Públicas y respeto a la libertad sindical.
- Eliminación de las trabas actuales al derecho de huelga.
- Modificación de la legislación de forma que conceda a la Inspección Laboral mayores competencias y medios, eliminando la actual judicialización de la actividad sindical.
- Exigencia de que se vele por la salud laboral integral, responsabilizando a las empresas de las enfermedades laborales tanto físicas como psicológicas.

12. Defensa de los derechos humanos fundamentales:

- A la vida, a una cultura y una lengua propia, sin aceptar que el habla sea utilizada como factor de discriminación e las Lenguas Minoritarias.
- A la autoorganización de nuestras comunidades y de nuestras sociedades sin la injerencia de los poderes económicos y políticos para mediatizar nuestras relaciones.
- Al compromiso firme y activo con la paz, por el desarme y la solución pacífica, no coactiva y negociada de los conflictos, por la defensa de los débiles y oprimidos contra la dinámica de los poderosos.

13. Defensa de la libertad individual y colectiva frente a la represión, el retroceso social y las prerrogativas de las corporaciones y Estados:

- Igualdad real de las personas, al margen de sexo, origen u otras condiciones; capacidad real de decisión sobre las cuestiones que nos afectan.
- Libre circulación de las ideas y de las personas frente a la libre circulación de las mercancías y del dinero.
- Oposición a la libertad en exclusiva para las corporaciones económicas y los intereses especulativos.
- Derogación de la “Ley Mordaza” y de todos aquellos artículos del Código Penal vigente que impiden o lastran los derechos básicos de reunión, manifestación, expresión, etc.
- Derogación de la Ley de Extranjería y cierre de los CIE.

14. Hacia la democracia directa:

- Descriminalización de los movimientos sociales y derogación de la Ley Mordaza y de la legislación antiterrorista.
- Establecimiento de sistemas de autogestión y de gestión alternativa a todos los niveles, especialmente en lo público.
- Potenciación de lo público y colectivo frente al control privado, la malversación, la venta y el debilitamiento de los derechos y prestaciones sociales o la dejación del Estado.
- Lucha firme contra las decisiones inapelables y lejanas (Bruselas, Banco Mundial, Davos) y defensa de los ámbitos próximos de decisión.

15. Gestión sostenible de los recursos naturales:

- Rechazo frontal a la política de explotación incontrolada de los recursos, una aberración ecológica que trae como consecuencia grandes impactos sociales y ambientales.
- Rechazo a los grandes trasvases y a la construcción de grandes pantanos que suponen la inundación de pueblos habitados, la pérdida de derechos de miles de personas, el estrangulamiento de los cauces naturales de los ríos y la esquilma de los humedales naturales, de los deltas y estuarios.
- Oposición a la especulación urbanística que trae la destrucción de la costa y del resto de los espacios naturales.
- Racionalización de la instalación de aerogeneradores, con respeto a la naturaleza y a las poblaciones afectadas.
- Rechazo a la pretensión de volver a introducir la energía nuclear, vendiéndola como energía limpia sin haber todavía solucionado el problema de los residuos.
- Rechazo a la legislación que cede en exclusiva a las grandes corporaciones la explotación de la energía, en especial las fuentes renovables.
- Replanteamiento de la política energética y rechazo de la ecuación “consumo igual a felicidad”.
- Reducción efectiva y no especulativa de los gases productores del efecto invernadero.
- Exigencia de la inaplazable lucha contra la crisis climática en aquellos aspectos en que sea consecuencia de la actividad humana.
- Promoción de la sensibilidad medioambiental y la transición ecosocial entre la clase obrera y la sociedad en general.

A Modo de Conclusión:

Las circunstancias que se dan en cada empresa son diferentes, por ello nuestras secciones sindicales deben tener en consideración la situación y aplicar en cada momento la medida, táctica y reivindicación que corresponda para, partiendo de circunstancias diferentes, conseguir lo mejor para las personas trabajadoras en sus empresas, siempre respetando los acuerdos de la CGT.

Debemos facilitar la participación de todas las secciones sindicales en el devenir del sindicato. Es la única manera de poder transmitir nuestros acuerdos y de enriquecernos con sus aportaciones

Consideración final sobre la situación actual:

La CGT, en este momento de especial agresividad del capital, no puede limitarse a intentar capear el temporal y a esperar tiempos mejores para los trabajadores y trabajadoras. Otros harán ese papel de palanganeros de la patronal y simularán movilizaciones para distraernos de nuestros verdaderos objetivos. Llamar a la lucha frontal, luchar en donde sea necesario es nuestra obligación. Luchar para derrotar este obscuro sistema es nuestro objetivo.



www.cgt.org.es