

## Resolución para la Asamblea de Gestión sobre BECARIOS

Las transformaciones del trabajo en la sociedad actual tienden cada vez más a reforzar la precariedad laboral. Concretamente, con nuevos métodos en la organización del trabajo tales como la flexibilidad en los esquemas productivos, la versatilidad en la prestación de servicios, el valor determinante de los sistemas de calidad y las nuevas herramientas de gestión, han revolucionado las estructuras de las empresas pero no en una correcta dirección.

Las claves del éxito de las empresas deberían residir en la integración de su equipo humano. Se pide a la juventud que entra en el mercado laboral una adaptación al cambio, capacidad de cooperación, cualificación, gestión del conocimiento y muchas otras competencias para trabajar en las profesiones de futuro. Sin embargo, nuestra juventud, siendo la generación más preparada de la historia, ¿Qué obtiene a cambio?

Hoy las empresas se organizan con fórmulas más complejas, potenciando el valor de la capacitación, competitividad y siendo minoría las empresas que priorizar o potenciar los derechos de trabajadores y trabajadoras.

Por eso, nuestra organización juvenil RUGE debe considerar a trabajadores y trabajadoras atendiendo a sus circunstancias personales y/o sociales cualquiera que estas sean. El trabajador y la trabajadora, en el nuevo tejido productivo, deja de ser una mera pieza de un colectivo para reforzar su valor personal y ahí los derechos laborales deben constituirse como las piezas clave.

Hablando de igualdad, no podemos tener brecha generacional, una brecha que por razones de edad hace que un colectivo de trabajadores y trabajadoras entren en el mercado laboral con unos derechos distintos dependiendo de los años que tienen. Si eres una persona joven la vía de acceso no tiene que ser la de la precariedad, la de trabajar como becario por tiempo indefinido y sin ningún tipo de derecho. No se puede justificar la existencia de becas aludiendo que hay planes de estudios que no recogen las prácticas, al contrario, si lo consideramos un elemento de aprendizaje tan necesario, deberemos actualizar los planes de estudios para que todos recojan esos períodos de prácticas.

Sólo hay unas fórmulas que permiten revertir dicha situación y hacer visible esta problemática que sufren los becarios para poder poner una solución, ya que desde RUGE, consideramos que los becarios al no tener derechos laborales son invisibles para el mercado de trabajo y para la sociedad. Así, en esta resolución consideramos necesario la puesta en marcha del Estatuto de las Prácticas no Laborales y la actualización del sistema de becas para garantizar un control de las prácticas formativas en la empresa a fin de garantizar que cumplen con la función de formar, reforzando la figura de tutores y tutoras e introduciendo a los representantes de trabajadores y trabajadoras como parte importante en la defensa de esas personas becarias.

En cuanto al otro tipo de becas, las extracurriculares, que no responden a la superación de unas competencias concretas para la obtención de un título se debe convertir esta en una figura laboral como ya existe en la actualidad, mediante la firma de un contrato en prácticas.

Para evitar fraudes que existen en la actualidad, donde para mantener su productividad la empresa tiene un número elevado de becarios, que en muchos casos supera al número total de plantilla, se tiene que limitar el número de becarios al número de plantilla.