



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 22 de marzo de 2024
(OR. en)

**Expediente interinstitucional:
2024/0068(COD)**

**8148/24
ADD 5**

**SOC 231
EMPL 133
ECOFIN 353
EDUC 99
JEUN 64
CODEC 885
IA 93**

NOTA DE TRANSMISIÓN

De:	Por la secretaria general de la Comisión Europea, D. ^a Martine DEPREZ, directora
Fecha de recepción:	21 de marzo de 2024
A:	D. ^a Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea
N.º doc. Ción.:	SWD(2024) 68 final
Asunto:	DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN RESUMEN DEL INFORME DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO que acompaña a los documentos Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora y el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y a la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas y por la que se sustituye la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas

Adjunto se remite a las delegaciones el documento SWD(2024) 68 final.

Adj.: SWD(2024) 68 final

Bruselas, 20.3.2024
SWD(2024) 68 final

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN
RESUMEN DEL INFORME DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO

[...]

que acompaña a los documentos

Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora y el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y a la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas

y

Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas y por la que se sustituye la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas

[...]

{COM(2024) 132 final} - {COM(2024) 133 final} - {SEC(2024) 97 final} -
{SWD(2024) 66 final} - {SWD(2024) 67 final}

A. Necesidad de actuación a nivel de la UE

¿Cuál es el problema que se afronta?

En la UE, hay 3,1 millones de estudiantes o trabajadores en prácticas y se espera que aumente la demanda de períodos de prácticas. Los períodos de prácticas de calidad pueden constituir una puerta de entrada al mercado laboral. Sin embargo, **existen retos** a pesar de las mejoras introducidas por la [Recomendación del Consejo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas](#) (el marco de calidad para los períodos de prácticas de 2014).

El primer reto está relacionado con el **uso problemático de los períodos de prácticas** por parte de los prestadores de prácticas profesionales, es decir, las prácticas ilegales por las cuales se encubren relaciones laborales regulares como períodos de prácticas o por las cuales los períodos de prácticas no se ajustan al Derecho. Las personas en períodos de prácticas ilegales se ven privadas de sus derechos pertinentes consagrados en el Derecho de la UE y en el Derecho o los convenios colectivos nacionales. El segundo reto es la existencia de períodos de prácticas de **mala calidad**, con una remuneración nula o injustificadamente baja, sin acceso a la protección social o con un componente educativo deficiente, aunque puedan ser legales. El tercer reto se refiere a la **desigualdad de acceso** debido a los obstáculos a los que se enfrentan los grupos vulnerables, los obstáculos a los períodos de prácticas transfronterizas y los retos relacionados con los períodos de prácticas virtuales o híbridas.

Estos problemas afectan de forma negativa a la transición de las personas (jóvenes) al mercado laboral, privan a algunas de ellas de los derechos laborales que les corresponden y aumentan el riesgo de pobreza y exclusión social. También ocasionan una competencia desleal en el mercado y pueden perpetuar el desajuste de capacidades y obstaculizar la competitividad de la UE.

¿Cuál es el objetivo que se espera alcanzar con esta iniciativa?

Su objetivo general es mejorar el uso y la calidad de los períodos de prácticas en toda la UE, así como el acceso a ellos, de modo que ofrezcan una verdadera experiencia laboral y de aprendizaje que facilite las transiciones de la educación al trabajo y de un puesto de trabajo a otro. En concreto, pretende reforzar el cumplimiento de la legislación aplicable, ayudar a los estudiantes o trabajadores en prácticas a acceder a sus derechos laborales, prevenir el uso problemático de los períodos de prácticas, fomentar unas condiciones de trabajo justas (en particular, la remuneración y el acceso a la protección social) y mejorar el componente educativo de los períodos de prácticas, así como el acceso a las oportunidades de períodos de prácticas.

¿Cuál es el valor añadido de la actuación a nivel de la UE?

La iniciativa de la UE contribuirá a alcanzar los objetivos del Tratado de promover el crecimiento económico sostenible y el progreso social. Debe propiciar una convergencia social al alza y mejorar la coherencia del mercado único, apoyando a los Estados miembros a la hora de garantizar la igualdad de condiciones, el cumplimiento de las normas aplicables y un nivel coherente y justo de protección de los estudiantes o trabajadores en prácticas en la UE. También ampliará el número de (futuros) trabajadores que cuentan con las capacidades pertinentes, lo que contribuirá a la competitividad de las empresas y a la inclusión social.

B. Opciones de actuación

¿Qué opciones legislativas y no legislativas se han estudiado? ¿Existe una opción preferida? ¿Por qué?

En la evaluación de impacto se examinaron cuatro ámbitos de actuación que abordan los usos problemáticos (A), la mala calidad de los períodos de prácticas (B) y el acceso desigual a ellos (C), así como las lagunas en el ámbito de aplicación (D). Estas opciones de actuación se seleccionaron debido a que registraron las mejores puntuaciones positivas en términos de eficacia, eficiencia, coherencia y proporcionalidad, en comparación con la base de referencia.

En el **ámbito de actuación A**, la opción preferida requiere controles e inspecciones eficaces para detectar los períodos de prácticas no conformes y las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, respaldados por una lista no exhaustiva de elementos definidos a nivel de la UE, así como para adoptar medidas coercitivas contra dichas prácticas. Incluye medidas para apoyar a las autoridades competentes en su evaluación y medidas de apoyo específicas para que los estudiantes o trabajadores en prácticas hagan valer sus derechos.

En el **ámbito de actuación B**, garantiza que los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, que los trabajadores de nivel inicial comparables, a menos que esté justificado por razones objetivas. Entre otras cosas, formula recomendaciones sobre una remuneración justa o proporcionada, el acceso a la protección social y la mentoría para todos los estudiantes o trabajadores en prácticas, y amplía la información que debe facilitarse en los convenios de prácticas por escrito.

En el **ámbito de actuación C**, incluye recomendaciones para 1) garantizar la igualdad de acceso a los períodos de prácticas para los grupos vulnerables, 2) facilitar los períodos de prácticas transfronterizas y 3) mejorar los períodos de prácticas virtuales o híbridas. En el **ámbito de actuación D**, amplía el ámbito de aplicación a todos los períodos de prácticas.

La opción preferida es un paquete compuesto por una **Directiva** que se aplica a los trabajadores en prácticas con arreglo al Derecho de la UE y una **Recomendación del Consejo actualizada** que abarca a todos los estudiantes o trabajadores en prácticas.

¿Quién apoya cada opción?

La opción preferida refleja las prioridades de la [Resolución del Parlamento Europeo de 2023](#), con arreglo al artículo 225 del TFUE, en la que se pedía a la Comisión que actualizara y reforzara el marco de calidad para los períodos de prácticas de 2014 y lo convirtiera en un instrumento legislativo más fuerte. También responde a una recomendación de la Conferencia sobre el Futuro de Europa y a las posturas de los sindicatos y las organizaciones juveniles. Sin embargo, debido a consideraciones de subsidiariedad, proporcionalidad y legalidad, la opción preferida no incluye en varios ámbitos las medidas jurídicamente vinculantes solicitadas por estas partes interesadas. Los empleadores están de acuerdo con el objetivo general y la mayoría de las opciones de actuación en el marco de la opción preferida, pero se oponen a una medida jurídicamente vinculante y abogan por una acción no legislativa.

C. Repercusiones de la opción preferida

¿Cuáles son las ventajas de la opción preferida?

Aportará **beneficios sociales a los estudiantes o trabajadores en prácticas** al reducir los períodos de prácticas problemáticos y de mala calidad. También se traducirá en un menor número de estudiantes o trabajadores en prácticas con una duración excesiva, incluidos los

períodos de prácticas repetidos o consecutivos con el mismo empleador. Los estudiantes o trabajadores en prácticas se beneficiarían asimismo de una remuneración más justa, un mayor acceso a la protección social y mejores oportunidades de aprendizaje. En función de la ejecución, esto podría afectar a hasta 1,5 millones de estudiantes o trabajadores en prácticas no remuneradas y a 300 000 estudiantes o trabajadores en prácticas remuneradas que no tienen acceso a la plena protección social. Los trabajadores en prácticas considerados como trabajadores se beneficiarán de una igualdad de trato en relación con los trabajadores de nivel inicial u otros trabajadores del mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. La opción preferida también haría que los períodos de prácticas fueran más accesibles para los estudiantes o trabajadores en prácticas pertenecientes a grupos vulnerables, incluidas las personas con discapacidad.

Se espera que la opción preferida aporte **beneficios económicos a los prestadores de prácticas profesionales**, que disfrutarán de una competencia más leal en el mercado. Además, los empleadores se beneficiarían de un aumento de la productividad y de la competitividad gracias a una mano de obra más cualificada. La mejora de la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo y unas tasas de retención más elevadas aportarían beneficios adicionales, lo que podría reducir los costes de búsqueda, puesta en relación y contratación de los empleadores. Asimismo, los prestadores de prácticas profesionales se beneficiarían de una reserva más amplia y diversa de aspirantes.

¿Cuáles son los costes de la opción preferida?

Los **costes principales** de la opción preferida están relacionados con un posible aumento de los costes laborales y de los procedimientos y sanciones administrativos o judiciales. Esto solo se aplicaría a los prestadores de prácticas profesionales cuando en los controles e inspecciones se detecten períodos de prácticas problemáticos y a aquellos que ofrezcan períodos de prácticas de mala calidad. Además, implica algunos costes para adaptarse a las nuevas disposiciones y facilitar (previa solicitud) información sobre los estudiantes o trabajadores en prácticas y sus contratos a las autoridades competentes.

Algunas partes interesadas temían que estos costes pudieran reducir la oferta de períodos de prácticas, especialmente de períodos de prácticas remuneradas. Es probable que la mayoría de estos períodos de prácticas potencialmente perdidos sean períodos de prácticas problemáticos o de mala calidad, lo que corresponde al objetivo de la iniciativa. Se espera que el efecto en la reducción de los períodos de prácticas remuneradas sea escaso, dados los beneficios para los prestadores de prácticas profesionales, las tendencias demográficas y la rigidez de los mercados laborales.

¿Cómo se verán afectadas las grandes empresas y las pymes?

Las pymes se beneficiarán de una reserva de estudiantes o trabajadores en prácticas más amplia y de unas condiciones de competencia más equitativas, lo que contribuirá a su competitividad.

¿Habrá repercusiones significativas en los presupuestos y las administraciones nacionales?

Las autoridades nacionales serían más eficaces a la hora de detectar y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas. Una repercusión positiva en los presupuestos públicos se derivaría del aumento de los ingresos fiscales y de cotizaciones sociales, de las multas impuestas y de la reducción del gasto en protección social y activación

laboral. Las principales fuentes de costes procederían de la implementación en los marcos reglamentarios nacionales, del refuerzo de la capacidad de las autoridades de inspección y de la creación de canales de denuncia. Podría observarse una pequeña repercusión negativa en el presupuesto si los prestadores de prácticas profesionales deciden reducir el número total de puestos remunerados.

¿Habrá otras repercusiones significativas?

Se espera que la opción preferida tenga una fuerte repercusión positiva en la garantía de los derechos fundamentales en la UE.

D. Seguimiento

¿Cuándo se revisará la política?

La Directiva se evaluará cinco años después de su entrada en vigor, tras un período de transposición de dos años, y la Recomendación, en un plazo de tres años a partir de su adopción.