



Consejo de la
Unión Europea

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

8148/24

Expediente interinstitucional:
2024/0068(COD)

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.:	COM(2024) 132 final
Asunto:	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 («Directiva sobre los períodos de prácticas»)

Adjunto se remite a las delegaciones el documento COM(2024) 132 final.

Adj.: COM(2024) 132 final

Bruselas, 20.3.2024
COM(2024) 132 final

2024/0068 (COD)

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 («Directiva sobre los períodos de prácticas»)**

(Texto pertinente a efectos del EEE)

{COM(2024) 133 final} - {SEC(2024) 97 final} - {SWD(2024) 66 final} -
{SWD(2024) 67 final} - {SWD(2024) 68 final}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

• Razones y objetivos de la propuesta

En sus Orientaciones políticas¹, la presidenta Von der Leyen destacó la necesidad de consolidar la economía social de mercado europea y de fomentar «un crecimiento que cree puestos de trabajo de calidad, especialmente para los jóvenes».

El desempleo juvenil sigue siendo un reto constante en la UE, ya que la tasa de desempleo juvenil duplica sobradamente la tasa de desempleo general². Uno de los retos en particular reside en activar a más jóvenes que ni trabajan, ni estudian ni reciben formación (ninis) y que se enfrentan a obstáculos específicos que dificultan su participación en el mercado laboral. Por consiguiente, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales³ establece el objetivo de reducir la tasa de jóvenes ninis de entre 15 y 29 años del 12,6 % (2019) al 9 % de aquí a 2030, mejorando sus perspectivas de empleo.

Los períodos de formación práctica (en lo sucesivo, «períodos de prácticas») pueden brindar a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar sus capacidades y facilitar así su acceso al mercado laboral. Ofrecen a los empleadores la oportunidad de atraer, formar y retener a su personal. Sin embargo, el valor de un período de prácticas depende de su calidad. Para que un período de prácticas sea de buena calidad, deben darse unas condiciones de trabajo justas y transparentes y debe contarse con un contenido didáctico adecuado. Además, los períodos de prácticas inclusivas pueden ayudar a que todas las personas tengan oportunidades de acceso al mercado laboral, incluidos los jóvenes en situaciones vulnerables.

Según las estimaciones basadas en los datos de la Encuesta Europea de Población Activa (EPA UE), hay 3,1 millones de estudiantes o trabajadores en prácticas en la UE (datos de 2019), de los cuales 1,6 millones son estudiantes o trabajadores en prácticas remuneradas y 1,5 millones, en prácticas no remuneradas. Cada vez son más los estudiantes o trabajadores en prácticas de la UE que participan en períodos de prácticas transfronterizas (21 % de los estudiantes o trabajadores en prácticas en 2023 frente al 9 % en 2013)⁴, lo que demuestra el potencial de los períodos de prácticas para contribuir a una movilidad laboral justa en la UE. Las estimaciones también indican que, en 2019, alrededor de 370 000 estudiantes o trabajadores en prácticas remuneradas⁵ realizaron un período de prácticas de larga duración (más de seis meses), incluidos los períodos de prácticas consecutivos o repetidos con el mismo empleador. De ellos, alrededor de 100 000 estudiantes o trabajadores en prácticas realizaron un período de prácticas de larga duración con un escaso contenido didáctico⁶.

¹ Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2019-2024. «Una Unión que se esfuerza por lograr más resultados. Mi agenda para Europa». Disponible [en línea](#).

² El desempleo juvenil (15-25 años) fue del 14,9 % en enero de 2024, frente a una tasa de desempleo general (20-64 años) del 6 % (Eurostat).

³ [COM\(2021\) 102 final](#).

⁴ [Eurobarómetro Flash n.º 523 \(2964 / FL523\) \[documento en inglés\]](#).

⁵ Esta cifra no incluye los períodos de prácticas que son obligatorios para acceder a una profesión.

⁶ Estas cifras deben interpretarse con cautela, ya que se basan en la combinación de los resultados del Eurobarómetro Flash n.º 523 (porcentaje de estudiantes o trabajadores en prácticas que realizaron un período de prácticas con una duración total superior a seis meses y que también declararon que no habían aprendido cosas

La Recomendación del Consejo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas es un punto de referencia importante para determinar lo que constituye un período de prácticas de calidad. En ella se establecen directrices para los períodos de prácticas fuera de los planes de estudios y la formación profesional obligatoria.

En su evaluación de 2023 de esta Recomendación del Consejo⁷, la Comisión encontró indicios de que el marco de calidad para los períodos de prácticas tuvo una repercusión positiva en la calidad de los períodos de prácticas de la UE. También confirmó que estos períodos siguen siendo una vía importante para que los jóvenes accedan al mercado laboral. Además, los períodos de prácticas de calidad pueden ser oportunidades útiles de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de orientar su carrera profesional en una nueva dirección.

Sin embargo, la evaluación también puso de relieve ámbitos que podrían potenciarse y mejorarse. Por ejemplo, recomendaba integrar mejor los principios de calidad en la legislación nacional, en particular en lo que respecta a los períodos de prácticas en el mercado abierto, reforzar el régimen de supervisión y ejecución para garantizar la aplicación de los principios de calidad sobre el terreno y aumentar la sensibilización entre las distintas partes interesadas clave. Asimismo, destacaba la necesidad de prestar un mayor apoyo a los empleadores, por ejemplo, mediante ayuda financiera y orientación práctica. Además, la evaluación puso de relieve que deben intensificarse los esfuerzos para proporcionar a los jóvenes información más concreta y práctica sobre los períodos de prácticas transfronterizas. También determinó criterios de calidad adicionales, como una remuneración justa y la protección social, normas sobre los períodos de prácticas virtuales o híbridas, una mejor consideración de las necesidades de los grupos en situaciones vulnerables y un apoyo reforzado a los trabajadores en prácticas durante el período de prácticas y después de este. Además, la evaluación señaló la posibilidad de ampliar el ámbito de aplicación del marco de calidad dirigido a los períodos de prácticas en el mercado abierto y los períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo para incluir también otros períodos de prácticas, como los que forman parte de planes de estudios de la educación y la formación formales.

Varias partes interesadas pidieron a la Comisión que mejorara la calidad de los períodos de prácticas:

- El informe sobre el resultado final de la Conferencia sobre el Futuro de Europa⁸ incluye el llamamiento a garantizar que los períodos de prácticas y los puestos de trabajo de los jóvenes cumplan las normas de calidad, en particular en materia de remuneración, y que los períodos de prácticas no remuneradas en el mercado laboral y fuera de la educación formal se prohíban a través de un instrumento jurídico.
- En su Dictamen titulado «La igualdad de trato de la juventud en el mercado laboral», de 15 de junio de 2023⁹, el Comité Económico y Social Europeo (CESE) señaló que los períodos de prácticas deberían ofrecer contenidos

de utilidad profesional) y los datos de la EPA UE sobre el número de estudiantes o trabajadores en prácticas remuneradas.

⁷ Disponible [en línea](#).

⁸ [Conferencia sobre el Futuro de Europa. Informe sobre el resultado final. Mayo de 2022.](#)

⁹ [Disponible en línea.](#)

didácticos de buena calidad y condiciones de trabajo adecuadas y no sustituir a los puestos de trabajo regulares ni ser una condición previa para una colocación.

- En su Dictamen titulado «Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación. Refuerzo de la Garantía Juvenil», de 5 de febrero de 2021¹⁰, el Comité de las Regiones consideró que los contratos en prácticas y la formación de aprendices deberían proporcionar principalmente una experiencia de aprendizaje para los jóvenes, que les pueda ayudar a tomar decisiones sobre su futura carrera y a desarrollar sus competencias a fin de acceder a un empleo fijo.

En particular, el 14 de junio de 2023, el Parlamento Europeo adoptó una Resolución basada en el artículo 225 del TFUE¹¹ en la que pedía a la Comisión que actualizara y reforzara la Recomendación del Consejo de 2014 y la convirtiera en un instrumento legislativo más sólido. Asimismo, pedía a la Comisión que garantizara unas normas mínimas de calidad para los períodos de prácticas, también en materia de remuneración.

En este contexto, la Comisión anunció una actualización del marco de calidad para los períodos de prácticas en su programa de trabajo para 2023¹², a fin de tratar cuestiones como la remuneración justa y el acceso a la protección social, como parte de su compromiso de aplicar el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y de alcanzar los objetivos de la UE para 2030 en los ámbitos del empleo, las capacidades y la reducción de la pobreza.

La presente propuesta de Directiva refleja el compromiso político expresado en las Orientaciones políticas de la presidenta Von der Leyen de responder a las resoluciones del Parlamento Europeo basadas en el artículo 225 del TFUE con una propuesta legislativa, respetando plenamente los principios de proporcionalidad, subsidiariedad y mejora de la legislación. Teniendo en cuenta estos principios y los límites legales a la actuación de la UE establecidos por los Tratados, la propuesta de Directiva se centra en apoyar a los Estados miembros en la mejora y el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y en la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas.

La Directiva propuesta se aplicará a los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, habida cuenta de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y con independencia del tipo de período de prácticas. La propuesta de Directiva se complementa con una propuesta de Recomendación del Consejo reforzada¹³, que se aplicará a todos los estudiantes o trabajadores en prácticas y que aborda cuestiones más generales de calidad e inclusividad, en particular el acceso a la protección social. La propuesta de Recomendación del Consejo se aplicará a los trabajadores en prácticas solo en la medida en que el Derecho de la UE no establezca disposiciones equivalentes o más favorables.

La propuesta de Directiva aborda dos situaciones problemáticas e ilegales que se han detectado en todos los tipos de períodos de prácticas en la UE:

¹⁰ [Disponible en línea.](#)

¹¹ [Disponible en línea.](#)

¹² [COM\(2022\) 548 final.](#)

¹³ COM(2024) 133.

- Cuando los períodos de prácticas **se utilizan para los fines previstos**, es decir, ofrecer a los trabajadores en prácticas la oportunidad de adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar sus capacidades y acceder al mercado laboral, pero no cumplen la legislación nacional o de la UE aplicable, constituyen **períodos de prácticas no conformes**. En estos casos, los trabajadores en prácticas no disfrutan de todos los derechos que les corresponden. Como se ilustra en el informe de evaluación de impacto adjunto, se han encontrado pruebas de no conformidad en toda la UE. Además, es probable que la falta de conformidad no se notifique en suficiente medida debido a la complejidad de los enfoques reguladores en los Estados miembros, un control de su cumplimiento generalmente deficiente y los obstáculos específicos que impiden a los trabajadores en prácticas emprender acciones legales o presentar reclamaciones (por ejemplo, contratos de corta duración; la necesidad de conseguir una posición más estable en el mercado laboral; una dependencia real o percibida del empleador; el temor a las repercusiones negativas de emprender acciones legales o de presentar una reclamación; o la falta de canales de denuncia o de acceso a la representación).
- Cuando los supuestos períodos de prácticas **no se utilizan para los fines previstos** y sustituyen a los puestos de trabajo regulares, se trata de **relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas**. En estos casos, los prestadores de prácticas profesionales eluden el Derecho de la UE o el Derecho y los convenios colectivos nacionales que se aplican a los trabajadores ordinarios.

El uso problemático e ilegal de los períodos de prácticas socava las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y de los trabajadores ordinarios y perjudica la equidad social. Asimismo, puede generar unas condiciones de competencia desiguales entre los prestadores de prácticas profesionales, lo que constituye un problema para las empresas, en particular las pequeñas y medianas empresas (pymes). El uso de períodos de prácticas no conformes o de relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas constituye una medida de reducción de costes para los empleadores, lo que crea una situación de ventaja competitiva desleal en comparación con los empleadores que cumplen la normativa. Las fórmulas de períodos de prácticas ilegales, en particular las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas, también suponen una carga para los ingresos públicos debido a la pérdida de las correspondientes cotizaciones a la seguridad social y de pagos de impuestos.

Sobre la base de los resultados de la evaluación del marco de calidad para los períodos de prácticas, la recopilación de pruebas adicionales y la consulta en dos fases a los interlocutores sociales de la UE, de conformidad con el artículo 154 del TFUE, la propuesta de Directiva tiene por objeto alcanzar los siguientes objetivos específicos.

Mejora y control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas

La propuesta de Directiva establece el principio de no discriminación para garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo (incluida la remuneración), los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. La propuesta de Directiva contiene una serie de disposiciones que ayudan a los trabajadores en prácticas a defender sus derechos como «trabajadores». Por ejemplo, garantiza que los representantes de los trabajadores puedan participar en procedimientos destinados a hacer cumplir los derechos de los trabajadores en prácticas. Introduce la obligación de que los

Estados miembros establezcan canales para que los trabajadores en prácticas denuncien malas prácticas y malas condiciones de trabajo.

Lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas

La propuesta de Directiva exige a los Estados miembros que establezcan controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes para detectar las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y adoptar medidas coercitivas. Para determinar si un período de prácticas constituye una relación laboral regular encubierta como período de prácticas, las autoridades competentes tendrían que tener en cuenta en sus evaluaciones generales un conjunto de elementos indicativos establecidos a nivel de la UE. Para facilitar esta evaluación, los empleadores deben dar a las autoridades competentes acceso a determinada información, como el número, la duración y las condiciones de trabajo de los períodos de prácticas. Los Estados miembros también están obligados a establecer un límite que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, incluidos los consecutivos, con el mismo empleador. Esto ayudará a las autoridades nacionales a determinar posibles relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas. Además, la propuesta de Directiva exige a los Estados miembros que velen por que los empleadores mejoren la transparencia mediante la inclusión de información sobre las tareas previstas y las condiciones de trabajo, en particular la remuneración, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de períodos de prácticas.

- **Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial**

Como parte del Año Europeo de las Competencias, la UE se ha propuesto promover una mentalidad en la que la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional sean la norma. Colmar las carencias de capacidades y corregir los desajustes de capacidades en toda la UE impulsará la competitividad, en particular de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, gracias a la mejora de la adecuación entre las necesidades de los empleadores y las capacidades y aspiraciones de las personas. La igualdad de acceso al desarrollo de capacidades y al aprendizaje en el trabajo contribuirá a reducir las desigualdades, sobre todo al capacitar a las personas para que participen plenamente en la economía y en la sociedad. El Año Europeo de las Competencias sucede al Año Europeo de la Juventud, que hizo hincapié en la necesidad de dar un mayor impulso a la creación de oportunidades de empleo de calidad para los jóvenes, en consonancia con los once objetivos de la Estrategia de la UE para la Juventud 2019-2027¹⁴. En su Comunicación sobre el Año Europeo de la Juventud 2022, la Comisión se comprometió a actualizar su marco de calidad para los períodos de prácticas en 2024, a fin de tratar cuestiones como la remuneración justa y el acceso a la protección social¹⁵.

El paquete de apoyo al empleo juvenil de la Comisión¹⁶, de julio de 2020, propuso una Recomendación relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil¹⁷ y una Recomendación sobre un marco europeo modernizado para la educación y formación profesionales, ambas adoptadas por el Consejo¹⁸. La primera recomienda específicamente que las ofertas de períodos de prácticas cumplan las normas mínimas establecidas en el marco de

¹⁴ [DO](#) C 456 de 18.12.2018, p. 16.

¹⁵ COM(2024) 1 final.

¹⁶ COM(2020) 276 final.

¹⁷ DO C 372 de 4.11.2020, p. 1.

¹⁸ DO C 417 de 2.12.2020, p. 1.

calidad para los períodos de prácticas. La segunda establece principios clave para garantizar que la educación y formación profesionales se adapten rápidamente a las necesidades del mercado laboral y ofrezcan oportunidades de aprendizaje de calidad para jóvenes y adultos. Además, hace especial hincapié en la mejora de las oportunidades de aprendizaje en el trabajo y de la garantía de la calidad.

De manera similar a los períodos de prácticas, los períodos de aprendizaje profesional son una vía importante para facilitar la transición al mercado laboral. El paquete de apoyo al empleo juvenil dio un nuevo impulso a los períodos de aprendizaje profesional, en particular a través de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices¹⁹.

Estas iniciativas tenían por objeto mejorar la calidad y la eficacia de las medidas de la UE para promover el empleo juvenil y cuentan con el apoyo de la financiación de la UE. Aplican, entre otros, los principios primero y cuarto del pilar europeo de derechos sociales. Estos principios establecen el derecho a una «educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad» y el derecho de los jóvenes a «educación continua, una formación como aprendices, un período de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar los estudios».

El acervo de la UE en los ámbitos laboral y social establece normas mínimas gracias a varios instrumentos jurídicos. Las disposiciones de control del cumplimiento incluidas en la presente propuesta de Directiva tienen por objeto garantizar que los trabajadores en prácticas disfruten de esos derechos. Los siguientes instrumentos jurídicos de la UE revisten especial importancia para estos trabajadores en prácticas:

- La Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles²⁰ establece medidas destinadas a garantizar las condiciones laborales adecuadas de las personas que trabajan en relaciones de empleo atípicas. Esto incluye el derecho a recibir información detallada por escrito sobre los aspectos esenciales de su trabajo. Las normas mínimas establecidas en la Directiva son especialmente pertinentes para los trabajadores en prácticas, dada la duración a menudo limitada de su relación de trabajo y su posición vulnerable en el mercado laboral.
- La Directiva sobre el trabajo de duración determinada²¹ tiene por objeto mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando la aplicación del principio de no discriminación de los trabajadores con contrato de duración determinada (incluidos los trabajadores en prácticas) frente a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables. Establece un marco jurídico para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. También garantiza el acceso de los trabajadores con contrato de duración determinada a oportunidades de formación adecuadas y a información sobre los puestos vacantes en la empresa con el fin de acceder a un puesto permanente.

¹⁹ [Disponible en línea.](#)

²⁰ DO L 186 de 11.7.2019, p. 105.

²¹ DO L 175 de 10.7.1999, p. 43. La cláusula 2 de la Directiva sobre el trabajo de duración determinada establece que los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales, o los interlocutores sociales podrán prever que la Directiva no se aplique a las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje ni a los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos.

- La Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE²² crea un marco para mejorar la adecuación de los salarios mínimos en los Estados miembros con salarios mínimos legales. También tiene por objeto promover la negociación colectiva en todos los Estados miembros, mejorando al mismo tiempo el acceso efectivo de los trabajadores a los derechos a la protección del salario mínimo, cuando así lo prevean el Derecho o los convenios colectivos nacionales. Establece que, cuando los Estados miembros permitan diferentes índices de salario mínimo legal para grupos específicos de trabajadores, garantizarán que dichas variaciones de los salarios mínimos legales respeten los principios de no discriminación y proporcionalidad.
- La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo²³ establece los principios fundamentales para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo. Asimismo, garantiza unos requisitos mínimos de seguridad y salud en toda la UE. La Directiva marco confirma que, en lo que respecta a un lugar de trabajo seguro, se aplican las mismas normas a los trabajadores y a los estudiantes o trabajadores en prácticas y va acompañada de otras Directivas centradas en aspectos específicos de la seguridad y la salud en el trabajo.
- La Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación²⁴ establece un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación. En particular, prohíbe la discriminación de los jóvenes estudiantes o trabajadores en prácticas debido a su edad.

La Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia²⁵ recomienda a los Estados miembros que garanticen el acceso a una protección social eficaz y adecuada tanto para los trabajadores por cuenta ajena (incluidos los trabajadores en prácticas) como para los trabajadores por cuenta propia. La Recomendación cubre las prestaciones de desempleo, por enfermedad y de asistencia sanitaria, de maternidad y de paternidad, de invalidez, de vejez y supervivencia, y las prestaciones relacionadas con accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (MEFACE)²⁶ establece catorce criterios para definir unos períodos de aprendizaje profesional de calidad y eficaces, garantizando tanto el desarrollo de las capacidades relacionadas con el puesto de trabajo como el desarrollo personal de los aprendices. Tiene en cuenta la diversidad de los sistemas de educación y formación profesionales (EFP) en toda la UE. En algunos casos, los aprendices cubiertos por el MEFACE también podrían entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, en la medida en que estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE.

²² DO L 275 de 25.10.2022, p. 33.

²³ DO L 183 de 29.6.1989, p. 1.

²⁴ DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

²⁵ DO C 387 de 15.11.2019, p. 1.

²⁶ DO C 153 de 2.5.2018, p. 1.

- **Coherencia con otras políticas de la Unión**

La propuesta es coherente con las recientes políticas de la UE destinadas a empoderar a las personas a través de la educación, la formación y la capacitación. La Agenda de Capacidades Europea²⁷ tiene por objeto reforzar la competitividad sostenible de la UE, garantizar la equidad social y apoyar la resiliencia de los jóvenes.

La propuesta también es coherente con la propuesta de Recomendación del Consejo «“Europa en movimiento”: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos», de 15 de noviembre de 2023²⁸. Su objetivo es hacer que las oportunidades de aprendizaje en toda la UE sean más accesibles para todos los jóvenes, en particular aquellos con menos oportunidades, como las personas con discapacidad. Asimismo, promueve el atractivo de la UE como destino de aprendizaje para los talentos de fuera de la UE.

Las inversiones financieras en la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional constituyen un elemento fundamental del Fondo Social Europeo Plus (FSE+), el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), el Fondo de Transición Justa, Erasmus+ y el programa Europa Digital. El desarrollo de capacidades también cuenta con el apoyo de las inversiones del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) en infraestructuras y equipos de educación y formación.

Esta iniciativa es también una de las actuaciones establecidas en el Plan de Acción de la Comisión sobre la Escasez de Mano de Obra y de Personal Cualificado en la UE²⁹.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

- **Base jurídica**

La propuesta se basa en el artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE, que contempla la adopción de directivas por las que se establezcan disposiciones mínimas con respecto a, entre otras cosas, las «condiciones de trabajo», como se indica en el artículo 153, apartado 1, letra b), del TFUE, a la vez que se evita el establecimiento de trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas. Dado que no contiene medidas que afecten directamente al nivel de las remuneraciones, respeta plenamente los límites impuestos a la acción de la Unión mediante el artículo 153, apartado 5, del TFUE.

- **Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)**

El marco de calidad para los períodos de prácticas de 2014 ha ayudado a los Estados miembros a aplicar cambios políticos y legislativos, en particular en los que disponen de sistemas de prácticas profesionales menos desarrollados. Sin embargo, en todos los Estados miembros persisten retos importantes en cuanto al uso y la calidad de los períodos de prácticas y el acceso a ellos. Una iniciativa de la UE puede ayudar a coordinar y centrar los esfuerzos de los Estados miembros en medidas que puedan abordar los problemas específicos detectados en todos los tipos de períodos de prácticas. Solo la actuación de la UE puede establecer normas comunes para crear un marco coherente de principios y normas mínimas en todos los Estados miembros. La iniciativa apoyaría la convergencia social al alza de los Estados miembros y un mayor respeto de los derechos laborales existentes, contribuyendo a

²⁷ COM(2020) 274 final.

²⁸ COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

²⁹ COM(2024) 131.

mejorar la igualdad de condiciones para los trabajadores en prácticas y los prestadores de prácticas profesionales de la UE.

Una actuación llevada a cabo solo por los Estados miembros en respuesta a la necesidad de garantizar el cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y de luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas no alcanzaría necesariamente el mismo nivel de protección en términos de transparencia y previsibilidad y amenazaría con aumentar las divergencias entre los Estados miembros. Por lo tanto, los retos detectados deben abordarse a nivel de la UE.

La propuesta de Directiva se basa en una armonización mínima de los sistemas nacionales que respeta la discrecionalidad de los Estados miembros para establecer normas más estrictas y ofrece la posibilidad de que se confíe a los interlocutores sociales la ejecución de la propuesta de Directiva. De conformidad con el artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE, apoyará y completará las actividades de los Estados miembros mediante disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente.

- **Proporcionalidad**

Esta propuesta establece unos requisitos mínimos, garantizando así que el grado de intervención se mantenga en el mínimo necesario para alcanzar los objetivos de la propuesta. Los Estados miembros que ya dispongan de medidas más favorables que las que ofrece la presente propuesta no tendrán que modificarlas ni reducirlas. Los Estados miembros también pueden decidir ir más allá de las normas mínimas establecidas. Los costes relacionados con la presente propuesta son razonables y están justificados a la luz del objetivo de reforzar el cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas.

Habida cuenta de la dimensión y la naturaleza de los problemas detectados, se respeta el principio de proporcionalidad. Por ejemplo, los empleadores deben facilitar a las autoridades información sobre los períodos de prácticas únicamente previa solicitud. La evaluación de impacto que acompaña a la presente iniciativa analizó y comparó las opciones políticas en cuanto a su proporcionalidad con respecto a la base de referencia. La opción preferida deja margen para que los Estados miembros definan el método y la forma de intervención para alcanzar los objetivos. Por tanto, no va más allá de lo necesario para abordar los problemas detectados y alcanzar los objetivos específicos.

- **Elección del instrumento**

El artículo 153, apartado 2, letra b), del TFUE, en relación con su apartado 1, letra b), establece de manera explícita que las Directivas son los instrumentos jurídicos que deben utilizarse para establecer unas disposiciones mínimas relativas a las condiciones de trabajo, que los Estados miembros deben aplicar progresivamente.

3. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES *EX POST*, DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO

- **Evaluaciones *ex post* / controles de la adecuación de la legislación existente**

En 2022-2023, se llevó a cabo una evaluación³⁰ de la Recomendación del Consejo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas. Aunque los períodos de prácticas siguen siendo una vía importante para que los jóvenes accedan al mercado laboral, se constató que existe margen de mejora en lo que respecta a la aplicación sobre el terreno de los principios del marco de calidad para los períodos de prácticas, así como en lo referente al seguimiento y el control del cumplimiento de la legislación nacional pertinente que regula los períodos de prácticas. Varios grupos de partes interesadas consideraron necesario reforzar aún más los derechos de los trabajadores en prácticas en materia de remuneración y protección social.

- **Consultas con las partes interesadas**

En 2022, se llevaron a cabo actividades de consulta específicas como parte de la evaluación del marco de calidad para los períodos de prácticas³¹ realizada por la Comisión en 2023, en particular a través de una encuesta de consulta pública. La evaluación también incluyó consultas específicas con las autoridades nacionales y regionales responsables de las políticas de educación, formación y empleo, los interlocutores sociales, los proveedores de educación y formación, los expertos académicos que trabajan en cuestiones relacionadas con el mercado laboral, las organizaciones que representan a los jóvenes, los jóvenes estudiantes o trabajadores en prácticas (antiguos, actuales y potenciales en un futuro) y otras partes interesadas de ámbito regional, nacional y de la UE. Para llegar a todas estas partes interesadas, se utilizaron diferentes actividades y métodos de consulta, como entrevistas, reuniones de consulta específicas, una encuesta específica dirigida a los estudiantes o trabajadores en prácticas y estudios de casos.

Para la presente propuesta, se llevó a cabo una consulta en dos fases a los interlocutores sociales de la UE con arreglo al artículo 154 del TFUE. Durante la primera fase, que tuvo lugar entre el 11 de julio y el 15 de septiembre de 2023, se consultó a los interlocutores sociales sobre la necesidad y la posible orientación de la actuación de la UE³². Durante la segunda fase, entre el 28 de septiembre y el 9 de noviembre de 2023, la Comisión consultó a los interlocutores sociales sobre los objetivos y las posibles vías legales de actuación de la UE³³. Los sindicatos acogieron con satisfacción la intención de la Comisión de actualizar el marco de calidad para los períodos de prácticas. Consideraron que, aunque los principios del marco seguían siendo pertinentes, los trabajadores en prácticas necesitaban una protección vinculante (en forma de Directiva) para garantizar una compensación, unas condiciones de trabajo y una protección social justas. Esta Directiva debe garantizar el acceso a todos los derechos de que disfrutaban los trabajadores ordinarios en virtud de la legislación vigente de la UE. Los sindicatos subrayaron que el principal objetivo de la actuación de la UE debe ser establecer normas mínimas vinculantes para los períodos de prácticas en la UE y crear unas

³⁰ Comisión Europea: «Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships» [«Evaluación de la Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas», documento en inglés] [SWD(2023) 9 final], 2023.

³¹ Comisión Europea: «Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships» [«Evaluación de la Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas», documento en inglés] [SWD(2023) 9 final], 2023.

³² [Disponible en línea.](#)

³³ [Disponible en línea.](#)

condiciones de igualdad que desincentiven los abusos. Los empleadores consideraron que los principios del marco de calidad para los períodos de prácticas de 2014 siguen siendo pertinentes. En su opinión, debe prestarse mayor atención a su aplicación y seguimiento, pero una Recomendación revisada del Consejo lograría el equilibrio adecuado entre la promoción de unas normas mínimas y la preservación de la flexibilidad. Los empleadores apoyaron los objetivos de abordar el uso problemático de los períodos de prácticas, mejorar su calidad y fomentar el acceso a ellos. También destacaron la falta de datos, en particular sobre los períodos de prácticas en el mercado abierto, y el vínculo entre la remuneración y la calidad de los períodos de prácticas. No hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones a fin de celebrar un acuerdo a nivel de la Unión de conformidad con el artículo 155 del TFUE.

Además, como parte del estudio sobre el contexto, los retos y las posibles soluciones en relación con la calidad de los períodos de prácticas en la UE, se llevó a cabo una encuesta en línea a las partes interesadas nacionales. Su objetivo era recopilar información sobre las prácticas actuales de las empresas en relación con los períodos de prácticas y determinar las buenas prácticas aplicadas en los Estados miembros y su repercusión en la calidad de los períodos de prácticas. La encuesta se llevó a cabo entre el 15 de junio y el 8 de septiembre de 2023 y estuvo dirigida a las autoridades públicas nacionales, las asociaciones empresariales y de empresarios nacionales, las empresas a título individual, los sindicatos nacionales, las organizaciones juveniles nacionales, las organizaciones de la sociedad civil y las instituciones educativas. También se llevaron a cabo entrevistas específicas con las partes interesadas a nivel de la UE.

Entre el 12 de octubre y el 9 de noviembre de 2023, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (DG EMPL), la Dirección General de Mercado Interior, Industria, Emprendimiento y Pymes (DG GROW) y la Agencia Ejecutiva para el Consejo Europeo de Innovación y las Pymes (Eismea), con el apoyo de la Red Europea para las Empresas, llevaron a cabo una encuesta específica a un «panel de pymes».

La encuesta del Eurobarómetro Flash n.º 523³⁴ se centró en la percepción de los jóvenes sobre su integración en el mercado laboral, prestando especial atención a los períodos de prácticas. Entre el 15 y el 24 de marzo de 2023, respondieron a una encuesta en línea 26 334 personas de entre 18 y 35 años, de todos los Estados miembros.

- **Obtención y uso de asesoramiento especializado**

La propuesta de Directiva se basa en varios estudios realizados para sustentar el análisis de la iniciativa:

- resultados preliminares de un estudio encargado a expertos externos: «Study exploring the context, challenges and possible solution in relation to the quality of traineeships in the EU» [«Estudio sobre el contexto, los retos y las posibles soluciones en relación con la calidad de los períodos de prácticas en la UE», documento en inglés], realizado por un consorcio de Ernst & Young (EY), el Centro de Estudios Políticos Europeos (CEPS) y Open Evidence (próxima publicación);

³⁴ [Eurobarómetro: los períodos de prácticas ayudan a los jóvenes a encontrar su primer empleo \(europa.eu\).](https://ec.europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/523)

- un estudio externo en apoyo de la evaluación del marco de calidad para los períodos de prácticas, informe final, enero de 2023³⁵;
- la encuesta del Eurobarómetro Flash acerca de la percepción de los jóvenes sobre su integración en el mercado laboral, prestando especial atención a los períodos de prácticas³⁶.

También se tuvo en cuenta la Resolución legislativa de propia iniciativa del Parlamento Europeo de 2023 sobre los períodos de prácticas de calidad en la UE, en relación con la correspondiente evaluación del valor añadido europeo a cargo del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo³⁷.

• **Evaluación de impacto**

En consonancia con su política de mejora de la legislación, la Comisión realizó una evaluación de impacto³⁸. Así se analizaron de manera estructurada los problemas de las medidas políticas, los objetivos políticos y las opciones estratégicas correspondientes, y se evaluó su impacto. Se examinaron la subsidiariedad, la eficacia, la eficiencia, la coherencia y la proporcionalidad de las opciones determinadas y la manera de supervisar y evaluar la iniciativa en el futuro. Este trabajo contó con el apoyo de una consulta estructurada llevada a cabo en la Comisión a través de un grupo director interservicios³⁹ y del estudio de próxima publicación sobre el contexto, los retos y las posibles soluciones en relación con la calidad de los períodos de prácticas en la UE mencionado anteriormente.

La evaluación de impacto señaló tres problemas: 1) el uso problemático de los períodos de prácticas por parte de los prestadores de prácticas profesionales, 2) la mala calidad de los períodos de prácticas y 3) el acceso desigual a los períodos de prácticas. En la evaluación de impacto se examinaron tres opciones estratégicas que combinaban medidas legislativas y no legislativas que abordaban los objetivos de la iniciativa por lo que se refiere a hacer valer los derechos aplicables de los estudiantes o trabajadores en prácticas, prevenir el uso problemático de los períodos de prácticas, garantizar unas condiciones de trabajo justas, mejorar el contenido didáctico y mejorar el acceso a los períodos de prácticas y su inclusividad. La evaluación del impacto de las opciones tuvo asimismo en cuenta las posibles consecuencias no deseadas de las distintas opciones estratégicas, también en relación con la oferta de períodos de prácticas.

La opción estratégica preferida determinada en la evaluación de impacto 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 y trabajadores en prácticas. Se espera que este paquete aporte beneficios sociales a los estudiantes o trabajadores en prácticas al reducir los períodos de prácticas problemáticos y

³⁵ [Disponible en línea.](#)

³⁶ [Disponible en línea.](#)

³⁷ The Quality of Traineeships in the EU — European added value assessment [«La calidad de los períodos de prácticas en la UE: evaluación del valor añadido europeo», documento en inglés]. Disponible [en línea.](#)

³⁸ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, Informe de evaluación de impacto (2024) que acompaña a la 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 encubiertas como períodos de prácticas, y a la propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas (*próxima publicación*).

³⁹ Que incluye el Servicio Jurídico, la SG, la DG CNECT, la DG EAC, el JRC, la DG COMM, la DG GROW, la DG JUST, la DG REGIO y la DG AGRI.

de mala calidad mediante la igualdad de trato, una remuneración más justa y protección social, y al mejorar el acceso a los períodos de prácticas, en particular para las personas en situaciones vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, las que residen en regiones rurales, remotas y ultraperiféricas, las de entornos socioeconómicos desfavorecidos o de origen migrante, las de la comunidad romaní y aquellas con un bajo nivel educativo. Se espera que la opción preferida genere beneficios económicos para los prestadores de prácticas profesionales, como una competencia más leal en el mercado, un aumento de la productividad y la competitividad gracias a una mano de obra más cualificada y diversa, así como una reducción de los costes de búsqueda, puesta en relación y contratación. En cuanto a los costes asociados a la opción preferida, estos están relacionados con un posible aumento de los costes de mano de obra, los costes de los ajustes y los posibles costes derivados de los procedimientos administrativos o judiciales. Se espera que los presupuestos y las Administraciones nacionales se beneficien del aumento de los ingresos fiscales y de cotizaciones sociales, así como de la reducción del gasto en protección social y activación laboral.

La evaluación de impacto se debatió por primera vez con el Comité de Control Reglamentario de la Comisión el 13 de diciembre de 2023. El 1 de febrero de 2024, se presentó al Comité un informe de evaluación de impacto revisado. El 22 de febrero de 2024, el Comité emitió un dictamen positivo con reservas⁴⁰. Las observaciones restantes se abordaron posteriormente, especificando las limitaciones de los datos utilizados, reforzando los debates sobre la igualdad de condiciones y las cuestiones de competencia y proporcionando aclaraciones específicas adicionales sobre la descripción y evaluación de las opciones estratégicas.

- **Derechos fundamentales**

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea protege una amplia gama de derechos laborales. Los objetivos de la presente propuesta están en consonancia con la Carta. Al consagrar el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas y establecer medidas para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas, la propuesta reforzaría el artículo 31, sobre unas condiciones de trabajo justas y equitativas, y el artículo 32, sobre la protección de los jóvenes en el trabajo, que establece que los jóvenes admitidos a trabajar deben estar protegidos contra la explotación económica.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La propuesta no requiere la utilización de recursos adicionales procedentes del presupuesto de la UE.

5. OTROS ELEMENTOS

- **Modalidades de seguimiento, evaluación e información**

Se propone que los Estados miembros transpongan la Directiva propuesta dos años después de su adopción y comuniquen a la Comisión las medidas nacionales de transposición a través de la base de datos de medidas nacionales de ejecución (MNE). En consonancia con el artículo 153, apartado 3, del TFUE, los Estados miembros podrán confiar la transposición,

⁴⁰ Comité de Control Reglamentario: Segundo dictamen «positivo con reservas» sobre la evaluación de impacto del marco de calidad para los períodos de prácticas, de 28 de febrero de 2024 (pendiente de publicación).

mediante convenios colectivos, a los interlocutores sociales. La Comisión está dispuesta a prestar apoyo técnico a los Estados miembros para que implementen la Directiva propuesta.

La Comisión propone revisar la implementación de la Directiva propuesta cinco años después de su fecha límite de transposición y proponer, en su caso, modificaciones legislativas. Los avances en la consecución de los objetivos de la iniciativa serán supervisados gracias a varios indicadores básicos relacionados con los objetivos políticos. Estos indicadores y las fuentes de datos correspondientes se especifican en el anexo 15 de la evaluación de impacto. El marco de seguimiento se someterá a nuevos ajustes sobre la base de los requisitos legales y de implementación y el calendario finales.

- **Documentos explicativos**

Los Estados miembros pueden utilizar diferentes instrumentos jurídicos para transponer la Directiva propuesta, por lo que está justificado solicitar que los Estados miembros adjunten a la notificación de sus medidas de transposición uno o varios documentos. Estos deben explicar la relación entre los elementos de la Directiva propuesta y las partes correspondientes de los instrumentos nacionales de transposición, de conformidad con la Declaración política conjunta, de 28 de septiembre de 2011, de los Estados miembros y de la Comisión sobre los documentos explicativos⁴¹.

- **Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta**

Capítulo I. Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto

Esta disposición define el objeto de la Directiva, que consiste en establecer un marco común de principios y medidas para mejorar y velar por el cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas.

Artículo 2. Definiciones

Esta disposición define una serie de términos y conceptos necesarios para interpretar las disposiciones de la Directiva («período de prácticas», «trabajador en prácticas», «relación laboral regular» y «trabajador ordinario»).

Capítulo II. Igualdad de trato

Artículo 3. Principio de no discriminación

El artículo 3 consagra el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas. Exige a los Estados miembros que adopten medidas para garantizar que los trabajadores en prácticas no sean discriminados en cuanto a sus condiciones de trabajo, incluida la remuneración. Sin embargo, hay razones objetivas que pueden justificar un trato diferente, como el desempeño de tareas distintas, el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores o el peso del componente educativo y formativo.

Esta disposición se aplica además del principio de no discriminación establecido en la Directiva sobre el trabajo de duración determinada, que establece la igualdad de trato de los

⁴¹ DO C 369 de 17.12.2011, p. 14.

trabajadores con contrato de duración determinada frente a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. La disposición adicional de la Directiva es necesaria, por una parte, porque la Directiva sobre el trabajo de duración determinada permite a los Estados miembros excluir a determinados estudiantes o trabajadores en prácticas de su ámbito de aplicación y, por otra parte, para garantizar que los trabajadores con contrato de duración determinada que se encuentren en una situación comparable también puedan servir como elementos de comparación.

Capítulo III. Relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas

Artículo 4. Medidas para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas

Esta disposición exige a los Estados miembros que adopten las medidas adecuadas para luchar contra el fenómeno de las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas. Los Estados miembros deben establecer disposiciones para que las autoridades competentes lleven a cabo controles e inspecciones eficaces a fin de detectar los casos en que las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas den lugar a niveles más bajos de protección de los trabajadores, incluidas las condiciones de trabajo y la remuneración, e intervenir en tales casos.

Artículo 5. Evaluación de las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas

Este artículo exige a las autoridades competentes que lleven a cabo una evaluación global de todos los elementos fácticos pertinentes a la hora de determinar si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas. Esta evaluación debe tener en cuenta diversos elementos, como la duración, la existencia de un componente educativo y formativo importante, niveles equivalentes de tareas y responsabilidades y si el empleador exige experiencia laboral previa para el período de prácticas.

Además, impone a los empleadores una obligación de facilitar información a las autoridades competentes para ayudar a estas últimas a llevar a cabo la evaluación. Esta obligación solo se aplica a petición de las autoridades. Debe facilitarse información sobre el número y la duración de los períodos de prácticas, las condiciones de trabajo (incluida la remuneración), los componentes educativos y formativos y las ofertas de prácticas.

Además, dispone que los Estados miembros deben fijar un límite en relación con la duración excesiva de los períodos de prácticas a efectos de la evaluación y establece normas sobre el contenido de las ofertas de prácticas.

Capítulo IV. Medidas de control del cumplimiento y de apoyo

Artículo 6. Aplicación y control del cumplimiento del Derecho de la Unión pertinente

El artículo 6 exige a los Estados miembros que adopten medidas para aplicar y hacer cumplir el Derecho de la UE aplicable a los trabajadores en relación con los trabajadores en prácticas.

Artículo 7. Derecho a reparación

Esta disposición exige a los Estados miembros que faciliten el acceso a un mecanismo de resolución de litigios eficaz e imparcial y el derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada, en caso de que se vulneren los derechos de un trabajador en prácticas en virtud de la Directiva o de otros actos legislativos de la UE aplicables a los trabajadores.

Artículo 8. Procedimientos en nombre o en favor de los trabajadores en prácticas

Este artículo permite a los representantes de los trabajadores participar, en nombre o en favor de uno o varios trabajadores en prácticas, en procedimientos judiciales o administrativos destinados a hacer cumplir sus derechos, siempre que el trabajador o los trabajadores en prácticas estén de acuerdo. Esto debería ayudar a los trabajadores en prácticas a superar los obstáculos procedimentales o relacionados con los costes.

Artículo 9. Protección contra el trato y las consecuencias desfavorables

Esta disposición establece la protección de los trabajadores en prácticas y de sus representantes contra el trato o las consecuencias desfavorables, en particular en relación con el despido o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la Directiva. Además, establece el derecho de los trabajadores en prácticas, si consideran que han sido despedidos por haber ejercido sus derechos en virtud de la Directiva, a solicitar al empleador que proporcione los motivos debidamente fundamentados del despido. Si un trabajador en prácticas presenta hechos que apuntan a un despido por haber ejercido sus derechos en virtud de la Directiva, la disposición impone al empleador la carga de demostrar que el despido o las medidas equivalentes se basaron en otros motivos.

Artículo 10. Sanciones

Este artículo exige a los Estados miembros que establezcan sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Directiva.

Capítulo V. Disposiciones finales

Artículo 11. Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables

Este artículo aclara que ninguna disposición de la Directiva debe interpretarse en el sentido de reducir la protección de los trabajadores ofrecida por otros instrumentos y que la Directiva no constituye un motivo válido para reducir el nivel general de protección concedido a los trabajadores, incluidos los trabajadores en prácticas. Asimismo, permite a los Estados miembros introducir disposiciones más favorables para los trabajadores o fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores.

Artículo 12. Transposición y aplicación

Esta disposición establece el plazo máximo de que disponen los Estados miembros para incorporar la Directiva a su ordenamiento jurídico nacional y comunicar los textos pertinentes a la Comisión. Se ha fijado este período en dos años a partir de la fecha de entrada en vigor. Además, destaca que los Estados miembros deben garantizar una participación adecuada de los interlocutores sociales y que pueden confiarles la aplicación de la Directiva.

Artículo 13. Presentación de informes y revisión

Este artículo exige a los Estados miembros que presenten a la Comisión la información necesaria para elaborar un informe sobre la aplicación de la Directiva, que ha de incluir datos sobre los períodos de prácticas, cinco años después de su entrada en vigor. También exige a la Comisión que presente el informe al Parlamento Europeo y al Consejo, acompañado, en caso necesario, de una propuesta legislativa.

Artículos 14 y 15. Entrada en vigor y destinatarios

Estas disposiciones establecen que la Directiva debe entrar en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial y que sus destinatarios son los Estados miembros.

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 («Directiva sobre los períodos de prácticas»)

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra b),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Prevía transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo⁴²,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones⁴³,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

- (1) En marzo de 2014, el Consejo adoptó la Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (en lo sucesivo, «la Recomendación de 2014») con el fin de establecer normas de calidad en la Unión para los períodos de formación práctica (en lo sucesivo, «períodos de prácticas»). En ella se recomiendan veintiún principios destinados a mejorar la calidad de los períodos de prácticas, en particular para garantizar un contenido didáctico y formativo de alta calidad y unas condiciones de trabajo adecuadas, a fin de apoyar la transición del sistema educativo al mundo laboral y aumentar la empleabilidad de los trabajadores en prácticas. La Recomendación de 2014 abarca todos los períodos de prácticas, excepto los que forman parte de planes de estudios de la educación y la formación formales y los regulados por la legislación nacional y cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada.
- (2) La Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz⁴⁴ incluye catorce criterios relativos a unos períodos de aprendizaje profesional eficaces y de calidad, con objeto de velar por que los sistemas de aprendizaje profesional respondan a las necesidades del mercado laboral y ofrezcan beneficios tanto a los aprendientes como a los empleadores. Entre ellos figuran

⁴² DO C , , p. .

⁴³ DO C , , p. .

⁴⁴ Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (DO C 153 de 2.5.2018, p. 1).

criterios sobre las condiciones de aprendizaje y de trabajo y criterios sobre las condiciones marco.

- (3) La Garantía Juvenil reforzada⁴⁵ tiene por objeto velar por que los jóvenes menores de treinta años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, un período de aprendizaje profesional o un período de prácticas en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar su educación. La Recomendación de 2014 constituye un punto de referencia importante para medir la calidad de las ofertas de períodos de prácticas en el marco de la Garantía Juvenil reforzada.
- (4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral u orientar su carrera profesional en una nueva dirección.
- (5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición a un empleo estable. Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de inserción en el mercado laboral. Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de su período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas.
- (6) Siguen existiendo retos en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas, en particular cuando se encubren puestos de trabajo regulares como períodos de prácticas, de forma que se priva a esos trabajadores de los plenos derechos que les confieren el Derecho de la Unión, el Derecho y los convenios colectivos nacionales, y estos corren el riesgo de quedar atrapados en condiciones de trabajo precarias. Las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas distorsionan la competencia entre las empresas al colocar a los empleadores que cumplen la normativa en una situación de desventaja, y dan lugar a la elusión de las obligaciones fiscales y de seguridad social de los empleadores, así como a la sustitución de puestos permanentes. En otros casos, los empleadores de «verdaderos» trabajadores en prácticas pueden no cumplir todos los requisitos derivados del Derecho de la Unión y del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, privándoles de sus plenos derechos.
- (7) Además, es menos probable que los trabajadores en prácticas defiendan sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros, junto con un control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de claridad en cuanto a la autoridad responsable del control y el

⁴⁵ Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, 2020/C 372/01 (DO C 372 de 4.11.2020, p. 1).

cumplimiento, son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas.

- (8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores en prácticas están sujetos a condiciones de trabajo menos favorables que las de los trabajadores ordinarios, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así como el acceso a equipos y la remuneración.
- (9) A nivel de la Unión, los instrumentos jurídicos existentes proporcionan un marco para la protección de los trabajadores, en particular las Directivas sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles⁴⁶, unos salarios mínimos adecuados⁴⁷, el tiempo de trabajo⁴⁸, la salud y la seguridad en el trabajo⁴⁹, la igualdad y la no discriminación⁵⁰, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores⁵¹, la información y la consulta de los trabajadores⁵², el trabajo de duración determinada⁵³, el trabajo a tiempo parcial⁵⁴, el desplazamiento de trabajadores⁵⁵ y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal⁵⁶. Este marco jurídico se aplica plenamente a los trabajadores en prácticas que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El marco jurídico de la Unión incluye asimismo Recomendaciones sobre la calidad de los períodos de prácticas⁵⁷ y de los períodos de aprendizaje profesional⁵⁸, así como sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia⁵⁹.

⁴⁶ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

⁴⁷ Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

⁴⁸ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

⁴⁹ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

⁵⁰ Entre otras: Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

⁵¹ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

⁵² Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

⁵³ Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

⁵⁴ Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (DO L 14 de 20.1.1998, p. 9).

⁵⁵ Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 173 de 9.7.2018, p. 16).

⁵⁶ Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

⁵⁷ Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (DO C 88 de 27.3.2014, p. 1).

⁵⁸ Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (DO C 153 de 2.5.2018, p. 1).

⁵⁹ Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (DO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

- (10) La Conferencia sobre el Futuro de Europa⁶⁰ presentó una propuesta encaminada a garantizar que los períodos de prácticas y los puestos de trabajo de los jóvenes se ajusten a las normas de calidad, en particular en materia de remuneración, y a prohibir los períodos de prácticas no remuneradas en el mercado laboral y fuera de la educación formal.
- (11) En junio de 2023, el Parlamento Europeo adoptó una Resolución, con arreglo al artículo 225 del TFUE, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad⁶¹. En su Resolución, 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». Asimismo, pedía a la Comisión que incluyera principios adicionales en un marco de calidad para los períodos de prácticas actualizado. En concreto, el Parlamento Europeo pedía a la Comisión que propusiera «una Directiva sobre los períodos de prácticas en el mercado laboral abierto, los períodos de prácticas como parte de políticas activas del mercado de trabajo y los períodos de prácticas que son una parte obligatoria de la formación profesional, con el fin de garantizar unas normas mínimas de calidad, incluidas normas sobre la duración de los períodos de prácticas, el acceso a la protección social de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, así como una remuneración que garantice un nivel de vida digno a fin de evitar prácticas de explotación».
- (12) La Comisión llevó a cabo una consulta en dos fases con los interlocutores sociales a nivel de la Unión, en virtud del artículo 154 del TFUE, sobre la necesidad, los objetivos y las vías legales de una posible actuación que mejore aún más la calidad de los períodos de prácticas. No hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar a nivel de la Unión en este ámbito adaptando el marco vigente sobre los períodos de prácticas, al tiempo que se tienen en cuenta los resultados de la consulta con los interlocutores sociales.
- (13) La Comisión ha realizado amplias consultas con las partes interesadas, entre las que se incluyen los estudiantes y trabajadores en prácticas y las organizaciones juveniles, los prestadores de prácticas profesionales, las autoridades públicas nacionales, las instituciones educativas y los expertos del mundo académico.
- (14) El artículo 153, apartado 2, en relación con el apartado 1, letra b), del TFUE faculta al Parlamento Europeo y al Consejo para adoptar directivas que establezcan disposiciones mínimas sobre las condiciones de trabajo con vistas a alcanzar los objetivos establecidos en el artículo 151 del TFUE, a saber, el fomento del empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
- (15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como

⁶⁰ [Informe sobre el resultado final, mayo de 2022.](#)

⁶¹ Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión [2020/2005(INL)].

períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho nacional y de la Unión aplicable a los trabajadores.

- (16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.
- (17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. Por tanto, los períodos de aprendizaje profesional pueden entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, en la medida en que los aprendices estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- (18) El capítulo III de la Directiva se aplica a los trabajadores ordinarios etiquetados falsamente como trabajadores en prácticas, es decir, cuando los empleadores etiquetan una relación laboral regular como un período de prácticas que no es una relación laboral o como un período de prácticas que sí constituye una relación laboral, aunque con una remuneración u otras condiciones de trabajo de un nivel inferior al que tendrían derecho los trabajadores ordinarios en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.
- (19) Los períodos de prácticas que constituyen relaciones laborales pueden distinguirse de las relaciones laborales «regulares» en el sentido de que están limitadas en el tiempo, incluyen un componente educativo y formativo importante y se realizan con el fin de adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición al empleo o el acceso a una profesión.
- (20) El principio de no discriminación es adecuado para luchar contra los abusos de los períodos de prácticas, como la concesión a los trabajadores en prácticas de condiciones de trabajo menos favorables o una remuneración inferior a la que reciben los trabajadores ordinarios sin una justificación adecuada, y para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de empleo estables. También puede ayudar a que los períodos de prácticas sean más accesibles para los grupos de trabajadores en situaciones vulnerables.
- (21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con

contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se encuentran los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario garantizar que el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral.

- (22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.
- (23) La aplicación del principio de no discriminación exige la identificación de un trabajador ordinario comparable que ejerza un tipo de trabajo u ocupación idéntico o similar al del trabajador en prácticas, teniendo debidamente en cuenta sus cualificaciones y capacidades.
- (24) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas que conlleven la concesión de niveles de protección inferiores, incluidas las condiciones de trabajo y la remuneración, a los que el trabajador afectado tendría derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.
- (25) Es necesario garantizar controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes, ya que son esenciales para proteger los derechos de los trabajadores en prácticas y luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas. Deben tener como objetivo evitar la sustitución del empleo regular por períodos de prácticas encubiertos y proteger los derechos de los trabajadores.
- (26) La evaluación de si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas debe basarse en las circunstancias de hecho y no en la designación formal de la relación contractual. Para determinar si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas, las autoridades competentes deben llevar a cabo una evaluación global de todos los hechos pertinentes. A fin de facilitar la evaluación a las autoridades competentes, deben establecerse elementos clave que permitan distinguir entre una relación laboral regular y un período de prácticas encubierto. La evaluación de estos elementos debe realizarse caso por caso, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias de cada caso concreto. Por consiguiente, los elementos mencionados son indicativos y no exhaustivos, sin necesidad de alcanzar un umbral específico.
- (27) La exigencia de experiencia laboral previa para un período de prácticas en un ámbito de actividad idéntico o similar no es necesariamente una indicación de una relación laboral regular encubierta como período de prácticas si el empleador justifica, por

ejemplo, que un período equivalente de experiencia laboral previa sea una alternativa a la obtención de un título en un determinado ámbito de actividad o especialización.

- (28) Cuando las autoridades competentes lleven a cabo su análisis de los hechos pertinentes para determinar la existencia de una relación laboral regular encubierta como un período de prácticas, es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a la información necesaria para llevar a cabo este análisis. A fin de que las autoridades competentes puedan desempeñar sus funciones, los empleadores deben estar obligados a facilitarles la información necesaria que obre en su poder a petición de las autoridades competentes.
- (29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas. Dichas medidas deben determinar entre otras cosas un límite de tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador. Una duración máxima razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga si se basa en razones objetivas. Algunos ejemplos de tales excepciones podrían ser los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo. Algunos períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a la integración de las personas en situaciones vulnerables también podrían beneficiarse de una mayor duración. Algunos períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación formal o de la educación y formación profesionales pueden tener una mayor duración por motivos relacionados con los planes de estudios.
- (30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.
- (31) Además de la presente Directiva, los Estados miembros deben garantizar la plena aplicación y el respeto de los derechos consagrados en el acervo de la Unión aplicables a los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral.
- (32) En instrumentos jurídicos recientes, como la Directiva (UE) 2019/1152 y la Directiva (UE) 2023/970⁶², se ha adoptado un exhaustivo sistema de disposiciones para controlar el cumplimiento del acervo social de la Unión. Dichas disposiciones deben incluirse en la presente Directiva para contribuir a garantizar el ejercicio efectivo y la defensa de los derechos de los trabajadores en prácticas derivados de la presente Directiva y de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.

⁶² Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

- (33) Los trabajadores en prácticas deben tener acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tener derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada. Los trabajadores en prácticas deben ser informados de los mecanismos de reparación a efectos del ejercicio de su derecho de reparación. Habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, los trabajadores en prácticas deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizado el período de prácticas que haya dado lugar a una supuesta violación de los derechos con arreglo a la presente Directiva y a otras disposiciones del Derecho de la Unión pertinentes aplicables a los trabajadores.
- (34) A fin de garantizar un nivel más eficaz de protección de los trabajadores en prácticas, los representantes de los trabajadores deben poder participar en procedimientos destinados a defender cualquiera de los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores en nombre o en favor de uno o varios trabajadores en prácticas.
- (35) Los trabajadores en prácticas deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. En particular, los trabajadores en prácticas deben estar protegidos contra el despido o su equivalente, así como contra cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.
- (36) Los Estados miembros deben establecer normas sobre sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de vulneración de los derechos previstos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones pueden incluir sanciones administrativas y financieras, como multas o el pago de indemnizaciones, así como otros tipos de sanciones.
- (37) La presente Directiva establece requisitos mínimos y mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones más favorables. Salvo que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente.
- (38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.
- (39) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar la imposición de trabas innecesarias de carácter administrativo, financiero y jurídico, en particular si obstaculizan la creación y el desarrollo de microempresas y de pequeñas y medianas empresas. Se anima, por tanto, a los Estados miembros a evaluar las repercusiones de sus medidas de transposición en dichas empresas, con el fin de asegurarse de que estas

no se vean afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, y a publicar los resultados de estas evaluaciones, así como a prestar apoyo a tales empresas cuando sea necesario.

- (40) Los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos lo piden de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados que se pretende lograr con la presente Directiva. Asimismo, deben adoptar, de conformidad con su Derecho y sus prácticas nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de las disposiciones de la presente Directiva.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

La presente Directiva establece un marco común de principios y medidas para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas.

Artículo 2

Definiciones

A los efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- a) «período de formación práctica», denominado en lo sucesivo «período de prácticas»: un período limitado de práctica profesional, que cuenta con un componente educativo o formativo importante, y que se emprende con objeto de adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición hacia una relación laboral regular o acceder a una profesión;
- b) «trabajador en prácticas»: toda persona que realiza un período de prácticas que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada uno de los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia;
- c) «relación laboral regular»: toda relación laboral que no sea un período de prácticas;
- d) «trabajador ordinario»: toda persona que mantenga una relación laboral regular.

Capítulo II

Igualdad de trato

Artículo 3

Principio de no discriminación

Los Estados miembros garantizarán que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas, como el desempeño de tareas distintas, el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores o el peso del componente educativo y formativo.

En caso de que no exista ningún trabajador ordinario comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales.

Capítulo III

Relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas

Artículo 4

Medidas para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas

Los Estados miembros establecerán controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes para detectar prácticas en las que una relación laboral regular esté encubierta como un período de prácticas que conlleve la concesión de niveles de protección inferiores, incluidas las condiciones de trabajo y la remuneración, a los que el trabajador afectado tendría derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, así como para adoptar medidas coercitivas contra dichas prácticas.

Artículo 5

Evaluación de las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas

1. Para determinar si un supuesto período de prácticas constituye una relación laboral regular, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos fácticos pertinentes. Dicha evaluación tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes elementos indicativos:
 - a) la ausencia de un componente educativo o formativo importante en el supuesto período de prácticas;
 - b) la duración excesiva del supuesto período de prácticas o de supuestos períodos de prácticas múltiples o consecutivos realizados por la misma persona con el mismo empleador;
 - c) niveles equivalentes de tareas, responsabilidades e intensidad de trabajo de los supuestos trabajadores en prácticas y los trabajadores ordinarios en puestos comparables con el mismo empleador;

- d) la exigencia de experiencia laboral previa a los candidatos a períodos de prácticas en un ámbito de actividad idéntico o similar sin una justificación adecuada;
 - e) una proporción elevada de supuestos períodos de prácticas en comparación con las relaciones laborales regulares con el mismo empleador;
 - f) un número significativo de supuestos trabajadores en prácticas con el mismo empleador que hayan completado dos o más períodos de prácticas o hayan mantenido relaciones laborales regulares en un ámbito de actividad idéntico o similar antes de iniciar el supuesto período de prácticas.
2. Para que las autoridades competentes puedan llevar a cabo la evaluación a que se refiere el apartado 1, el empleador, previa solicitud, facilitará a dichas autoridades la siguiente información:
- a) el número de períodos de prácticas y de relaciones laborales regulares;
 - b) la duración de los períodos de prácticas;
 - c) las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, las tareas y las responsabilidades de los supuestos trabajadores en prácticas y de los trabajadores ordinarios en puestos comparables;
 - d) las descripciones de los componentes educativos y formativos de los períodos de prácticas;
 - e) las ofertas de prácticas.
3. A fin de facilitar la evaluación a que se refiere el apartado 1, los Estados miembros:
- a) definirán un límite de tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador;
 - b) exigirán a los empleadores que incluyan información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas.

Los Estados miembros podrán establecer excepciones al límite de tiempo contemplado en la letra a) en los casos en que una duración más larga esté justificada por razones objetivas.

Capítulo IV

Medidas de control del cumplimiento y de apoyo

Artículo 6

Aplicación y control del cumplimiento del Derecho de la Unión pertinente

Los Estados miembros adoptarán medidas eficaces para garantizar que todo el Derecho de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se cumpla plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. En particular:

- a) garantizarán que la información sobre los derechos de los trabajadores en prácticas esté a disposición del público de forma clara, exhaustiva y fácilmente accesible;

- b) elaborarán orientaciones para los empleadores de trabajadores en prácticas en relación con el marco jurídico para los períodos de prácticas, incluidos los aspectos pertinentes del Derecho laboral y la protección social;
- c) establecerán controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes para garantizar el cumplimiento del Derecho laboral pertinente en relación con los trabajadores en prácticas;
- d) garantizarán que las autoridades competentes dispongan de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para llevar a cabo controles e inspecciones eficaces, y de la competencia para imponer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias;
- e) desarrollarán las capacidades de las autoridades competentes, en particular mediante la formación y la orientación, para que se centren activamente en los empleadores que incumplan la normativa y los persigan;
- f) garantizarán, en cooperación con las autoridades competentes, que existan canales para que los trabajadores en prácticas denuncien malas prácticas y malas condiciones de trabajo y facilitarán información sobre dichos canales.

Artículo 7 *Derecho a reparación*

Los Estados miembros velarán por que los trabajadores en prácticas, incluidos aquellos cuya relación laboral haya concluido, tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tengan derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada, en caso de vulneración de los derechos que se derivan de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.

Artículo 8 *Procedimientos en nombre o en favor de los trabajadores en prácticas*

Los Estados miembros velarán por que los representantes de los trabajadores puedan participar en cualquier procedimiento judicial o administrativo pertinente destinado a hacer cumplir los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. Tales representantes podrán actuar en nombre o en favor de uno o varios trabajadores en prácticas en caso de vulneración de cualquier derecho u obligación derivado de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores, con la aprobación de dichos trabajadores en prácticas.

Artículo 9 *Protección contra el trato y las consecuencias desfavorables*

1. Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores en prácticas y a sus representantes contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.

2. En particular, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, de trabajadores en prácticas por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.
3. Los trabajadores en prácticas que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores podrán pedir al empleador que proporcione los motivos debidamente fundamentados del despido o de las medidas equivalentes. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito.
4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores en prácticas a los que se hace referencia en el apartado 3 prueben ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar ese despido o esas medidas equivalentes, corresponda al empleador demostrar que el despido o las medidas equivalentes se han basado en motivos distintos de los mencionados en el apartado 2.
5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el apartado 4 a los procedimientos en los que la investigación de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otra autoridad u organismo competente.
6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 4 no se aplicará a los procedimientos penales.

Artículo 10 *Sanciones*

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables a cualquier infracción de las disposiciones nacionales adoptadas al amparo de la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Tales sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Capítulo V **Disposiciones finales**

Artículo 11 *Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables*

1. Ninguna disposición de la presente Directiva se interpretará en el sentido de reducir la protección de los trabajadores ofrecida por otros instrumentos del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.
2. La presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de que ya gozan los trabajadores, incluidos los trabajadores en prácticas, en los Estados miembros.
3. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores.

Artículo 12
Transposición y aplicación

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a la presente Directiva a más tardar [dos años después de su entrada en vigor]. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.
2. Cuando los Estados miembros adopten las medidas a que se refiere el apartado 1, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.
3. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.
4. Los Estados miembros adoptarán, de conformidad con su Derecho y prácticas nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de la presente Directiva.
5. Los Estados miembros podrán confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos así lo solicitan de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados que se pretende lograr con la presente Directiva.

Artículo 13
Presentación de informes y revisión

1. A más tardar [cinco años después de la fecha de transposición], los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información sobre la aplicación de la presente Directiva que sea necesaria para que la Comisión elabore un informe. Dicha información incluirá datos sobre los períodos de prácticas, con el fin de permitir un seguimiento y una evaluación adecuados de la aplicación de la presente Directiva.
2. La Comisión transmitirá el informe a que se refiere el apartado 1 al Parlamento Europeo y al Consejo. El informe irá acompañado, si procede, de una propuesta legislativa.

Artículo 14
Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 15
Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo
La Presidenta / El Presidente

Por el Consejo
La Presidenta / El Presidente