



Consejo de la  
Unión Europea

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

8155/24

---

---

**Expediente interinstitucional:  
2024/0069(NLE)**

---

---

**SOC 234  
EMPL 136  
ECOFIN 358  
EDUC 102  
JEUN 67**

### **NOTA DE TRANSMISIÓN**

---

De:	Por la secretaria general de la Comisión Europea, D. <sup>a</sup> Martine DEPREZ, directora
Fecha de recepción:	21 de marzo de 2024
A:	D. <sup>a</sup> Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea
N.º doc. Ción.:	COM(2024) 133 final
Asunto:	Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO relativa a un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas

---

Adjunto se remite a las delegaciones el documento COM(2024) 133 final.

---

Adj.: COM(2024) 133 final



Bruselas, 20.3.2024  
COM(2024) 133 final

2024/0069 (NLE)

Propuesta de

## **RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO**

**relativa a un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas**

{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 políticas<sup>(1)</sup>, 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 general<sup>(2)</sup>. Uno de los retos en particular reside en activar a más jóvenes que ni trabajan, ni estudian ni reciben ninguna formación (ninis) y que se enfrentan a obstáculos concretos que dificultan su participación en el mercado laboral. Por consiguiente, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales<sup>(3)</sup> 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 gracias a una mejora de 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. Estos períodos 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. Un período de prácticas de calidad requiere unas condiciones de trabajo justas y transparentes y 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 disfrutaban de prácticas remuneradas y 1,5 millones tienen 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)<sup>(4)</sup>, 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 remuneradas<sup>(5)</sup> 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 tuvieron un período de prácticas de larga duración con un escaso contenido didáctico<sup>(6)</sup>.

---

<sup>1</sup> Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2019-2024: «Una Unión que se esfuerza por lograr más resultados. Mi agenda para Europa». Puede consultarse [aquí](#).

<sup>2</sup> El desempleo juvenil (15-25 años) se situó en el 14,9 % en enero de 2024, frente a una tasa de desempleo general (20-64 años) del 6,0 % (Eurostat).

<sup>3</sup> [COM\(2021\) 102 final](#).

<sup>4</sup> [Eurobarómetro Flash 523 \(2964 / FL523\)](#) [documento en inglés].

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

<sup>6</sup> Estas cifras deben interpretarse con cautela, ya que se basan en la combinación de los resultados del Eurobarómetro Flash 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

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 Consejo <sup>(7)</sup>, 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 capacitación o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con vistas a orientar su carrera profesional en una nueva dirección.

Sin embargo, la evaluación también puso de relieve ámbitos que podrían potenciarse y mejorarse. Por ejemplo, se recomendó integrar mejor los principios de calidad en la legislación nacional, especialmente 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, se destacó la necesidad de 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 facilitar a los jóvenes información más concreta y práctica sobre los períodos de prácticas transfronterizas. También determinó criterios de calidad añadidos, 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 estudiantes o trabajadores en prácticas durante y después del período de prácticas. 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 (en lo sucesivo, «períodos de prácticas para el empleo») 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 Europa <sup>(8)</sup> 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 2023 <sup>(9)</sup>, el Comité Económico y Social Europeo (CESE) señaló que los períodos de prácticas deberían ofrecer contenidos didácticos de buena calidad y

---

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

<sup>7</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>8</sup> [Conferencia sobre el Futuro de Europa. Informe sobre el resultado final, mayo de 2022.](#)

<sup>9</sup> Puede consultarse [aquí](#).

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 2021 <sup>(10)</sup>, el Comité de las Regiones consideró que los contratos en prácticas y la formación de aprendices deberían proporcionar principalmente a los jóvenes una experiencia de aprendizaje que les pudiera 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 TFUE <sup>(11)</sup>, 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, en particular 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 2023 <sup>(12)</sup>, con miras a abordar 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 propuesta de Recomendación tiene por objeto mejorar la calidad de los períodos de prácticas, especialmente en lo referente al contenido didáctico y formativo y a las condiciones de trabajo, con vistas a facilitar la transición de la educación, el desempleo o la inactividad al trabajo. Esta Recomendación se aplica a todos los estudiantes o trabajadores en prácticas, independientemente de su situación laboral. Y 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.

En cuanto a los tipos de períodos de prácticas, la propuesta de Recomendación amplía el ámbito de aplicación de la Recomendación de 2014 (que abarca los períodos de prácticas en el mercado abierto y los períodos de prácticas para el empleo) para cubrir también los períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación y la formación formales, así como aquellos cuya realización sea obligatoria para acceder a una profesión determinada (por ejemplo, medicina, arquitectura, etc.).

La presente propuesta se basa en las conclusiones de la evaluación de la Recomendación del Consejo de 2014, la Resolución del Parlamento Europeo, las opiniones recabadas a través de la consulta de los interlocutores sociales en la UE de conformidad con el artículo 154 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), las observaciones planteadas por otras partes interesadas, las pruebas recogidas a través del estudio en apoyo de la iniciativa sobre los períodos de prácticas de calidad <sup>(13)</sup> y la encuesta del Eurobarómetro mencionada anteriormente.

---

<sup>10</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>11</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>12</sup> [COM\(2022\) 548 final](#).

<sup>13</sup> [«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](#)

Junto con la propuesta de Recomendación actualizada, la Comisión propone asimismo una Directiva [doc COM(2024) 132] centrada en ayudar a los Estados miembros a mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y a luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas. La propuesta de Directiva se aplicará a los estudiantes o trabajadores en prácticas de la UE que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo establecido en la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en los Estados miembros que estén en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

- **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 capacitación 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 2019-2027 <sup>(14)</sup>. 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 social <sup>(15)</sup>.

El paquete de apoyo al empleo juvenil de la Comisión <sup>(16)</sup>, de julio de 2020, propuso una Recomendación relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil <sup>(17)</sup> y una Recomendación sobre un marco europeo modernizado para la educación y formación profesionales, ambas adoptadas por el Consejo <sup>(18)</sup>. La primera recomienda específicamente que las ofertas de períodos de prácticas cumplan las normas mínimas establecidas en el marco de 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 a 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 Aprendices <sup>(19)</sup>.

---

[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 \(próxima publicación\).](#)

<sup>14</sup> DO C 456 de 18.12.2018, p. 16.

<sup>15</sup> COM(2024) 1 final.

<sup>16</sup> COM(2020) 276 final.

<sup>17</sup> DO C 372 de 4.11.2020, p. 1.

<sup>18</sup> DO C 417 de 2.12.2020, p. 1.

<sup>19</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=es>.

Estas iniciativas pretendían 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».

La propuesta de Recomendación es coherente con los instrumentos existentes pertinentes, en particular:

- La Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles, para lo cual aspira a mejorar la transparencia de la información facilitada (por escrito) a los estudiantes o trabajadores en prácticas.
- La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo <sup>(20)</sup>, que 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 Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia <sup>(21)</sup> recomienda a los Estados miembros que garanticen el acceso a una protección social eficaz y adecuada tanto a los trabajadores asalariados (incluidos los trabajadores en prácticas) como a los autónomos. Esta 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 propuesta de Recomendación, al tiempo que hace referencia a la citada Recomendación, instará a que se garantice acceso a una protección social adecuada para todos los estudiantes o trabajadores en prácticas, en consonancia con la legislación nacional.
- La Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación <sup>(22)</sup> 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, a fin de que se aplique en los Estados miembros el principio de igualdad de trato.

Los objetivos de la propuesta de Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y la inclusión de grupos en situaciones vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, están en consonancia con la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, con los principios 3 y 17 del pilar europeo de derechos sociales y con la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030.

---

<sup>20</sup> DO L 183 de 29.6.1989, p. 1.

<sup>21</sup> DO C 387 de 15.11.2019, p. 1.

<sup>22</sup> DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

La propuesta de Recomendación también puede contribuir a abordar el objetivo de empleo del marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos 2020-2030 <sup>(23)</sup>, a fin de velar por que, de aquí a 2030, la brecha en la tasa de ninis romaníes se reduzca al menos a la mitad. Además, es coherente con la Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana <sup>(24)</sup>, en particular con su capítulo 8, sobre el acceso de los romaníes a un empleo sostenible y de calidad.

Las medidas propuestas para facilitar la movilidad transfronteriza están en consonancia con los objetivos del programa Erasmus+, que ofrece oportunidades de movilidad para el aprendizaje transnacional e internacional, también en el caso de los estudiantes o trabajadores en prácticas.

Además, la propuesta de Recomendación es coherente con la Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz <sup>(25)</sup>, que establece catorce criterios clave para definir unos períodos de aprendizaje profesional cualitativos y eficaces, garantizando tanto el desarrollo de las capacidades específicas del puesto de trabajo como el desarrollo personal de los aprendices. Según esta Recomendación, los períodos de aprendizaje profesional son un sistema formal de educación y formación profesionales (EFP) que combina el aprendizaje en instituciones de educación o de formación con un aprendizaje sustancial en el trabajo en empresas u otros lugares de trabajo. Además, estos períodos conducen a la obtención de cualificaciones reconocidas a nivel nacional, se basan en un convenio que define los derechos y obligaciones del aprendiz, del empleador y, cuando proceda, de la institución de educación o de formación profesionales, y permiten que el aprendiz perciba una remuneración o una compensación por el componente basado en el trabajo. Los períodos de aprendizaje profesional se refieren a programas completos que conducen a la obtención de una cualificación, en los que lo ideal es que los aprendices pasen al menos la mitad de dicho período en el lugar de trabajo. En cambio, los períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación y la formación formales se refieren a una experiencia limitada de aprendizaje en el trabajo integrada en un programa de educación y de formación. Por tanto, los períodos de aprendizaje profesional suelen ser más largos que los períodos de prácticas. Dado que los períodos de prácticas y los períodos de aprendizaje profesional varían considerablemente de un Estado miembro a otro, se insta a los Estados miembros a evaluar cuál de los dos marcos de calidad se aplica a las experiencias de aprendizaje en el trabajo en la EFP, en función de sus características nacionales y regionales específicas. A fin de garantizar que todos los aprendientes que participan en actividades de aprendizaje en el trabajo reciban el máximo nivel de protección, se exhorta a los Estados miembros a aplicar las condiciones marco que, dentro de los dos marcos, ofrezcan una mayor protección, en sintonía con las circunstancias nacionales.

Además, la propuesta de Recomendación aborda las opiniones del Tribunal de Cuentas Europeo. El Tribunal señaló, en su análisis titulado «Acciones de la UE dirigidas a los períodos de prácticas para jóvenes» <sup>(26)</sup>, que los Estados miembros no aplican de manera coherente las orientaciones de la UE sobre los períodos de prácticas de calidad y que puede haber una desigualdad de oportunidades respecto a los períodos de prácticas y a su acceso a ellos.

---

<sup>23</sup> COM(2020) 620 final. Puede consultarse [aquí](#).

<sup>24</sup> DO C 93 de 19.3.2021, p. 1.

<sup>25</sup> DO C 153 de 2.5.2018, p. 1.

<sup>26</sup> Puede consultarse [aquí](#).

- **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 Europea <sup>(27)</sup> pretende 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 titulada «Europa en movimiento: oportunidades de movilidad para el aprendizaje para todos», de 15 de noviembre de 2023 <sup>(28)</sup>. 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 capacitación 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 respaldo de las inversiones del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) en infraestructuras y equipos de educación y formación. La propuesta de Recomendación refleja los objetivos del FSE+ que ayudan a los Estados miembros y a las regiones en sus esfuerzos por garantizar la igualdad de acceso a las oportunidades de formación y desarrollo de capacidades y aumentar la empleabilidad de la población activa europea, sobre todo de los jóvenes. También contribuye a los objetivos del MRR, en particular sus pilares sobre políticas para la próxima generación. La propuesta de Recomendación también está en consonancia con el objetivo del Fondo de Transición Justa de contribuir a una transición justa hacia una economía climáticamente neutra, centrándose en las regiones más afectadas.

Además, sus objetivos son coherentes con los de la iniciativa ALMA [por las siglas de *Aim, Learn, Master, Achieve* (Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr)], que está financiada por el FSE+ y tiene por objeto ayudar a los jóvenes desfavorecidos que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis) a integrarse en la sociedad facilitando su vuelta a la educación, la formación o el empleo. El instrumento de apoyo técnico ofrece a los Estados miembros, previa solicitud, conocimientos especializados a medida para reformar y mejorar la movilidad para el aprendizaje, en particular a través de iniciativas emblemáticas centradas en la atracción de talento, la educación de los jóvenes y las capacidades. Encontrar personal cualificado supone un reto para un número cada vez mayor de pequeñas y medianas empresas (pymes), lo cual también se destaca en la Estrategia para las Pymes en pro de una Europa Sostenible y Digital <sup>(29)</sup>. Dicha estrategia pone de relieve que la UE puede seguir ayudando a hacer frente a estos desafíos facilitando el acceso a la formación y contribuyendo a ajustar la demanda de talento de las pymes con la oferta del mercado de trabajo. La propuesta complementará este planteamiento. La propuesta también es coherente con el Reglamento sobre la industria de cero emisiones netas, especialmente por lo que se refiere a la propuesta de creación de academias europeas de capacidades, al contribuir a una mano de obra cualificada a través de períodos de prácticas de calidad que puedan ayudar a hacer frente a la falta y el desfase de

---

<sup>27</sup> COM(2020) 274 final.

<sup>28</sup> COM(2023) 719 final. 2023/0405(NLE).

<sup>29</sup> Comunicación de la Comisión titulada «Una estrategia para las pymes en pro de una Europa sostenible y digital», COM(2020) 103 final.

capacidades. De este modo, se contribuye a paliar la necesidad de capacidades de las industrias de tecnologías de cero emisiones netas.

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 UE <sup>(30)</sup>.

## **2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD**

### **• Base jurídica**

La propuesta se basa en el artículo 153, apartado 1, letra b), el artículo 165, apartado 4, el artículo 166, apartado 4, y el artículo 292 del TFUE.

De conformidad con el artículo 153, apartado 1, letra b), del TFUE, la UE debe apoyar y completar la acción de los Estados miembros en el ámbito de las condiciones de trabajo.

En virtud del artículo 165 del TFUE, la UE debe contribuir al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros y, si fuere necesario, apoyando y completando la acción de estos en el pleno respeto de sus responsabilidades en cuanto a los contenidos de la enseñanza y a la organización del sistema educativo, así como de su diversidad cultural y lingüística. De conformidad con el apartado 4 de este artículo, queda excluida toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros, mientras que el Consejo, a propuesta de la Comisión, puede adoptar recomendaciones.

En virtud del artículo 166 del TFUE, la UE debe desarrollar una política de formación profesional que refuerce y complete las acciones de los Estados miembros, respetando plenamente la responsabilidad de los mismos en lo relativo al contenido y a la organización de dicha formación. Y de conformidad con el apartado 4 de este artículo, queda excluida toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros, y el Consejo adoptará, a propuesta de la Comisión, recomendaciones.

En virtud del artículo 292 del TFUE, el Consejo puede adoptar recomendaciones, partiendo de una propuesta de la Comisión, en los ámbitos de competencia de la UE.

### **• Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)**

En su labor encaminada al desarrollo de la educación y formación de calidad y a la puesta en ejecución de una política de formación profesional, la UE es responsable de fomentar la cooperación entre los Estados miembros, respaldando y completando sus acciones cuando sea necesario. En este contexto, establecer una interpretación común de lo que constituye un período de prácticas de calidad en la UE es una tarea que solo puede abordarse a escala de la Unión.

Un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas apoyará y completará las acciones nacionales en este ámbito, de conformidad con los artículos 153, 165 y 166 del TFUE. La presente iniciativa aplica el principio de subsidiariedad teniendo plenamente en cuenta que los sistemas de educación y formación son competencia nacional, mientras que la UE puede respaldar y completar las políticas nacionales sobre las condiciones de trabajo. La iniciativa respeta plenamente la diversidad de los sistemas nacionales de prácticas

---

<sup>30</sup> COM(2024) 131.

profesionales y propone un conjunto de criterios comunes para sustentar esos sistemas, velando por que generen beneficios tanto al estudiante o trabajador en prácticas (independientemente de su situación laboral) como a los prestadores de prácticas profesionales.

La iniciativa mejorará la transparencia y la comprensión mutua de los sistemas de prácticas profesionales en toda la UE, en particular la calidad de los períodos de prácticas. Este aspecto también puede tener un impacto positivo en la movilidad transfronteriza de los estudiantes o trabajadores en prácticas, pues un enfoque coordinado en la UE garantizaría las sinergias y la cooperación, maximizando los efectos indirectos positivos.

Además, la existencia de unas directrices de la UE contribuye a crear un entendimiento común de la manera en que puede mejorarse la calidad de los períodos de prácticas. Estas directrices también pueden ser de utilidad a los Estados miembros a la hora de beneficiarse de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, en particular el Fondo Social Europeo Plus y el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, para hacer frente al desempleo y la inactividad de los jóvenes.

- **Proporcionalidad**

Las acciones que se plantean en la propuesta de Recomendación son proporcionales a los objetivos perseguidos. La propuesta respaldará los procesos de reforma que hayan emprendido los países en materia de períodos de prácticas y completará los esfuerzos de los Estados miembros en este ámbito como parte del marco de gobernanza económica del Semestre Europeo. La propuesta respeta también las prácticas de los Estados miembros y la diversidad de sus sistemas. Además, permite un enfoque diferenciado que refleje las diversas situaciones económicas, financieras y sociales de los Estados miembros, así como las condiciones varias de sus mercados laborales. La utilización de los mecanismos de seguimiento existentes en el marco del Semestre Europeo garantizará que no se cree ninguna carga administrativa adicional.

- **Elección del instrumento**

El instrumento propuesto es una Recomendación del Consejo, de manera que se respetan los principios de subsidiariedad y proporcionalidad. Se basa en el corpus normativo vigente de la UE y se ajusta al tipo de instrumentos disponibles para la actuación de la UE en los ámbitos de la educación, la formación y el empleo. Como instrumento jurídico, pone de manifiesto el compromiso de los Estados miembros con las medidas establecidas en la presente Recomendación y proporciona una base política sólida para la cooperación en la UE en este ámbito. También respeta plenamente la competencia de los Estados miembros en el ámbito de la educación y la formación y las políticas sociales.

### **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 evaluación<sup>(31)</sup> de la Recomendación del Consejo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas. Con ella se constató que los

---

<sup>31</sup> Puede consultarse [aquí](#).

períodos de prácticas siguen siendo una vía importante para que los jóvenes accedan al mercado laboral. Los períodos de prácticas de calidad, es decir, aquellos que reflejan los principios del marco de calidad para los períodos de prácticas, contribuyen a mejorar la empleabilidad y ayudan a los empleadores a atraer, formar y retener al personal.

Por lo que se refiere a la eficacia, los principios del marco de calidad para los períodos de prácticas que tenían más probabilidades de tener una repercusión positiva en la integración de los jóvenes en el mercado laboral eran el establecimiento de objetivos didácticos y de aprendizaje y el convenio por escrito. Sin embargo, se han registrado unos avances reales moderados en la incorporación de los principios de calidad a la legislación nacional. Desde 2014, catorce Estados miembros han introducido modificaciones (ya sea en relación con los períodos de prácticas en el mercado abierto, con los períodos de prácticas para el empleo o con ambos) de cara a integrar los principios de calidad del marco de calidad para los períodos de prácticas en sus marcos legislativos o políticos. Estas modificaciones han sido más frecuentes en la legislación nacional que regula los períodos de prácticas para el empleo (detectadas en doce Estados miembros) que en la que regula los períodos de prácticas en el mercado abierto (detectadas en cinco Estados miembros). Además, aunque se constató que la prevalencia de disposiciones jurídicas específicas y su conformidad con los principios del marco de calidad para los períodos de prácticas eran altas en relación con los períodos de prácticas para el empleo, eran más limitadas en el caso de los períodos de prácticas en el mercado abierto. En general, se observó una ligera mejora en términos de conformidad en el caso de los períodos de prácticas en el mercado abierto: cuatro Estados miembros se ajustaban en su totalidad o en su mayor parte en 2016, frente a siete Estados miembros en 2021. En el caso de los períodos de prácticas para el empleo, se observó una mejora más notable: dieciocho Estados miembros eran conformes en su totalidad o en su mayor parte en 2021, frente a quince en 2016. Se detectó un margen de mejora en la aplicación real del marco de calidad para los períodos de prácticas sobre el terreno, así como en su seguimiento y garantía de cumplimiento. En cuanto al hecho de que el marco de calidad para los períodos de prácticas facilite la movilidad transfronteriza de los estudiantes o trabajadores en prácticas en la UE, había indicios de que el número de períodos de prácticas transfronterizas había aumentado, pero los jóvenes seguían teniendo dificultades para participar en ellos debido a la falta de recursos económicos y de información práctica. Se constató además un uso limitado de los servicios europeos de empleo (EURES) como fuente de información.

El marco de calidad para los períodos de prácticas proporcionó un valor añadido como punto de referencia en la UE para las medidas reglamentarias de los Estados miembros sobre la calidad de los períodos de prácticas. Este fue el caso, en particular, de los Estados miembros que tienen sistemas de prácticas profesionales menos desarrollados, en los que el marco de calidad para los períodos de prácticas contribuyó a fomentar cambios políticos y legislativos a escala nacional.

En cuanto a la eficiencia, aunque la evaluación carecía de pruebas cuantitativas sobre los costes y beneficios, las partes interesadas consideraron, en general, que los costes relacionados con la aplicación del marco de calidad para los períodos de prácticas eran proporcionales a los beneficios. Entre los beneficios para los empleadores figuran una mejor comprensión de la calidad de los períodos de prácticas, ventajas para su reputación como empresa, un mayor atractivo para los jóvenes talentos y una forma más sostenible de invertir en posibles trabajadores futuros. Sin embargo, la aplicación del marco de calidad para los períodos de prácticas podría haber sido menos rentable en el caso de las pequeñas empresas y las microempresas que en el de las empresas más grandes, ya que los costes para las primeras (debido a que disponen de unos recursos humanos y financieros limitados) podrían haber sido

superiores a los beneficios. Entre los beneficios que el marco de calidad para los períodos de prácticas reportaba a los estudiantes o trabajadores en prácticas figuraba la mejora de las condiciones de trabajo y del contenido didáctico y formativo, lo cual mejoró sus posibilidades de obtener un empleo regular.

El marco de calidad para los períodos de prácticas se consideró coherente con otras iniciativas, estrategias, programas e instrumentos de financiación en la UE. A escala nacional y regional, se constató un mayor nivel de coherencia con las medidas relativas a los períodos de prácticas para el empleo que con las relativas a los períodos de prácticas en el mercado abierto. A pesar de las numerosas similitudes en cuanto a los principios de calidad, se consideró que el Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz <sup>(32)</sup> daba lugar a una mayor participación de las partes interesadas (por ejemplo, a través de redes específicas). También se consideró que el Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz incluía objetivos de calidad más elevados y más específicos y aportaba más beneficios, ya que en la Recomendación relativa a este marco se utilizó un lenguaje más firme y los períodos de aprendizaje profesional están regulados más a menudo de forma tripartita en los Estados miembros.

Algunos encuestados (sobre todo los empleadores) consideraron que no debe cambiarse el marco de calidad para los períodos de prácticas, ya que lo consideran suficientemente adecuado para abordar las necesidades de los estudiantes o trabajadores en prácticas. Sin embargo, varias partes interesadas consideraron que podría potenciarse aún más la adecuación del marco de calidad para los períodos de prácticas, especialmente en lo que se refiere a la remuneración y la protección social de los estudiantes o trabajadores en prácticas y al acceso de los grupos en situaciones vulnerables a períodos de prácticas, así como a su sensibilización respecto a las oportunidades de prácticas. Además, algunas partes interesadas consideraron que era necesario que el marco de calidad para los períodos de prácticas abordara los retos del teletrabajo, así como la orientación y mentoría en ese contexto. Asimismo, algunas partes interesadas sugirieron añadir los períodos de prácticas que forman parte de la educación y la formación de carácter formal al ámbito de aplicación del marco de calidad para los períodos de prácticas. Algunas partes interesadas también opinaron que, para facilitar la transición de los jóvenes estudiantes o trabajadores en prácticas a un empleo estable, el marco de calidad para los períodos de prácticas podría hacer más hincapié en el apoyo posterior a la colocación. En cuanto al carácter no vinculante del marco, hubo divergencias de opiniones en cuanto a si esto es adecuado para alcanzar plenamente sus objetivos. Por un lado, algunas partes (especialmente, las organizaciones juveniles y los sindicatos) abogaron por crear un instrumento vinculante, a fin de aumentar la eficacia del marco de calidad para los períodos de prácticas. Por otro lado, otras partes (especialmente los empleadores y las autoridades nacionales) alegaron que, dadas las diferencias entre las circunstancias nacionales y las limitaciones jurídicas a escala de la Unión, el carácter no vinculante del marco de calidad para los períodos de prácticas ofrecía un marco de referencia adecuado y flexible en relación con las normativas nacionales.

- **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 prácticas <sup>(33)</sup> que realizó la Comisión en 2023, en particular a través de una encuesta de consulta pública. La evaluación también incluyó

---

<sup>32</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>33</sup> Puede consultarse [aquí](#).

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 a escala regional, nacional y de la UE. Para llegar a todas estas partes interesadas, se recurrió a diversas actividades y métodos de consulta, como entrevistas, reuniones de consulta específicas, una encuesta 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 UE <sup>(34)</sup>. 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 UE <sup>(35)</sup>. 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 estudiantes o 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 debía 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 debía ser establecer normas mínimas vinculantes para los períodos de prácticas en la UE y crear unas condiciones de igualdad que desincentiven los abusos. Por otro lado, los empleadores consideraron que los principios del marco de calidad para los períodos de prácticas de 2014 siguen siendo adecuados. 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 se mostraron favorables a 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 escala 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 que se aplican 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 escala de la UE.

---

<sup>34</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>35</sup> Puede consultarse [aquí](#).

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 (Eisma), con el apoyo de la Red Europea para las Empresas, llevaron a cabo una encuesta específica en el «Panel de las pymes».

La encuesta del Eurobarómetro Flash n.º 523 <sup>(36)</sup> 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 Recomendación se basa en varios estudios realizados para sustentar el análisis de la iniciativa:

- un estudio encargado a expertos externos, cuyos resultados preliminares se utilizaron, titulado: «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);
- un estudio externo en apoyo de la evaluación del marco de calidad para los períodos de prácticas, informe final, enero de 2023 <sup>(37)</sup>;
- 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 prácticas <sup>(38)</sup>.

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 Europeo <sup>(39)</sup>.

- **Evaluación de impacto**

En consonancia con su política de mejora de la legislación, la Comisión realizó una evaluación de impacto <sup>(40)</sup>. Así se analizaron de manera estructurada los problemas de las medidas políticas, los objetivos políticos y las opciones estratégicas correspondientes, y se evaluaron sus repercusiones. Se examinaron también 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 respaldo de una

---

<sup>36</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>37</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>38</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>39</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>40</sup> 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 cumplimiento de las condiciones de trabajo de los estudiantes o trabajadores en prácticas y a la lucha contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y a la propuesta de Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas (*próxima publicación*).

consulta estructurada que se llevó a cabo en la Comisión a través de un grupo director interservicios<sup>(41)</sup> 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.

En la evaluación de impacto, se constataron 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 carácter inclusivo. 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 que se determinó en la evaluación de impacto es un paquete compuesto por una Directiva que se aplica a los trabajadores en prácticas que son «trabajadores» en virtud del Derecho de la UE y una Recomendación del Consejo actualizada que abarca a todos los estudiantes o trabajadores en prácticas. Se prevé que este paquete aporte beneficios sociales a los estudiantes o trabajadores en prácticas al reducir los períodos de prácticas problemáticos y de mala calidad mediante la igualdad de trato, al velar por una remuneración más justa y una protección social adecuada, y al mejorar el acceso a los períodos de prácticas, especialmente en el caso de las personas en situaciones vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, las que residen en regiones rurales, remotas o ultraperiféricas, las procedentes de entornos socioeconómicos desfavorecidos o de origen inmigrante, las de la comunidad romaní y aquellas con un bajo nivel educativo. Se prevé también que la opción preferida genere beneficios económicos a los prestadores de prácticas profesionales, tales 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, adaptación y contratación. En cuanto a los gastos añadidos que implicaría la opción preferida, estos están vinculados 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 prevé, por otro lado, 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 reservas<sup>(42)</sup>. Las observaciones restantes se abordaron posteriormente, especificando las limitaciones de los datos utilizados, intensificando los debates sobre la

---

<sup>41</sup> 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.

<sup>42</sup> 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).

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 ampara una amplia gama de derechos laborales. Los objetivos de la presente propuesta están en consonancia con la Carta. Se prevé que la propuesta de Recomendación contribuya a garantizar el derecho a la igualdad ante la ley (artículo 20 de la Carta), el derecho a unas condiciones de trabajo justas (artículo 31), la protección de los jóvenes en el trabajo (artículo 32), el acceso a una protección social adecuada (artículo 34) y la protección de la salud (artículo 35).

#### **4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS**

La propuesta de Recomendación no requiere un presupuesto adicional de la UE ni recursos humanos adicionales.

#### **5. OTROS ELEMENTOS**

- **Planes de ejecución y modalidades de seguimiento, evaluación e información**

La Recomendación propone que los Estados miembros adopten las medidas adecuadas a fin de aplicar el marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas lo antes posible y presenten un plan de ejecución a más tardar el [fecha de adopción + dieciocho meses] en el que se establezcan las medidas correspondientes que deben adoptarse a escala nacional.

- **Documentos explicativos (para las directivas)**

No aplicable.

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

La propuesta de Recomendación ofrece un conjunto de criterios para los períodos de prácticas de calidad, al tiempo que permite una aplicación flexible por parte de los Estados miembros. De este modo, pueden tomar en consideración la naturaleza específica y las necesidades varias de sus sistemas nacionales de prácticas profesionales.

#### **Objetivo y ámbito de aplicación**

El punto 1 establece el objetivo del marco reforzado relativo a mejorar la calidad de los períodos de prácticas, en particular el contenido didáctico y formativo y las condiciones de trabajo.

El punto 2 explica el ámbito de aplicación del marco reforzado, que se aplicará a todos los estudiantes o trabajadores en prácticas, independientemente de su situación laboral. Además aclara que, para los trabajadores en prácticas, el marco solo se aplicará si no existen disposiciones equivalentes o más favorables establecidas en el Derecho de la UE.

#### **Convenio por escrito**

Los puntos 3 y 4 recomiendan que los períodos de prácticas se basen en un convenio por escrito y actualizan el contenido de dicho convenio recomendando información adicional sobre el componente de aprendizaje, las tareas, las disposiciones sobre mentoría y la protección social.

#### **Condiciones de aprendizaje y de trabajo**

Los puntos 5 a 15 establecen las condiciones de aprendizaje y de trabajo, entre ellas los objetivos de aprendizaje y de formación, una remuneración justa, los derechos y condiciones de trabajo exigibles con arreglo a la legislación nacional y de la UE aplicable, la asignación de un tutor y un mentor, las condiciones de los períodos de prácticas virtuales o híbridas, una duración razonable (también para los períodos de prácticas repetidos o consecutivos), la renovación y finalización de los períodos de prácticas y los canales para que los estudiantes o trabajadores en prácticas denuncien malas prácticas y malas condiciones. También establecen que los prestadores de prácticas profesionales no pueden exigir a los candidatos que tengan experiencia laboral previa.

### **Protección social**

El punto 16 recomienda el acceso a una protección social adecuada en consonancia con las prácticas nacionales y teniendo en cuenta la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.

### **Reconocimiento de los períodos de prácticas**

El punto 17 actualiza el reconocimiento adecuado de los períodos de prácticas, añadiendo que dicho reconocimiento, cuando proceda y sea posible, debe producirse en formato digital.

### **Requisitos de transparencia**

Los puntos 18 a 20 establecen requisitos de transparencia y añaden que las ofertas y anuncios de prácticas también deben proporcionar información sobre el nivel de remuneración, las condiciones de trabajo, la cobertura de la protección social y las tareas previstas.

### **Períodos de prácticas inclusivas**

Los puntos 21 a 24 recomiendan medidas sobre los períodos de prácticas inclusivas (velando especialmente por la igualdad de trato y la no discriminación, y mejorando acceso de los grupos en situaciones vulnerables a períodos de prácticas, así como su sensibilización respecto a las oportunidades de prácticas), un lenguaje neutro en las ofertas y anuncios de prácticas, la sensibilización y la introducción de cambios, cuando proceda, a efectos de procurar la accesibilidad, también en el caso de las personas en situaciones vulnerables, en especial por lo que se refiere a los (aspirantes a) estudiantes o trabajadores en prácticas con discapacidad.

### **Períodos de prácticas transfronterizas**

Los puntos 25 a 29 actualizan las medidas destinadas a facilitar los períodos de prácticas transfronterizas, pidiendo orientación práctica e información sobre los períodos de prácticas transfronterizas a través de EURES y fomentando la aplicación de los principios del marco reforzado, cuando proceda, en los convenios de movilidad en prácticas con organizaciones de acogida que se encuentren fuera de la UE.

### **Apoyo adicional a los períodos de prácticas**

El punto 30 recomienda un respaldo adicional a los períodos de prácticas, en particular ofreciendo orientación profesional y oportunidades de establecimiento de contactos.

### **Condiciones marco**

Los puntos 31 a 33 establecen los elementos relativos a las condiciones marco, incluida la participación de los interlocutores sociales, los servicios de empleo, las instituciones de educación y formación y otras partes interesadas. También se recomienda garantizar que los representantes de los trabajadores puedan defender los derechos de los estudiantes o trabajadores en prácticas.

### **Aplicación del marco de calidad reforzado**

Los puntos 34 a 35 formulan recomendaciones sobre la aplicación del marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas, en particular, que los Estados miembros presenten un plan de ejecución, y contemplan el apoyo financiero y no financiero a los prestadores de prácticas profesionales, sobre todo a las pymes.

### **Respaldo para aumentar la empleabilidad de los estudiantes o trabajadores en prácticas**

Los puntos 36 y 37 establecen medidas de apoyo con vistas a aumentar la empleabilidad de los estudiantes o trabajadores en prácticas y recomiendan dar incentivos a los prestadores de prácticas profesionales para que ofrezcan un empleo tras un período de prácticas y utilicen los fondos de la UE para períodos de prácticas que estén en consonancia con los principios del marco reforzado.

### **Seguimiento**

El punto 38 recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que trabajen conjuntamente en la recogida de datos.

Propuesta de

## RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

### relativa a un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y, en particular, su artículo 292 en conjunción con su artículo 153, apartado 1, letra b), su artículo 165, apartado 4, y su artículo 166, apartado 4,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1) En marzo de 2014, el Consejo adoptó la Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas <sup>(43)</sup> (en lo sucesivo, «la Recomendación de 2014») a fin de establecer normas de calidad en la Unión para los períodos de prácticas. En ella recomendaba veintiún principios destinados a mejorar la calidad de los períodos de prácticas, especialmente para velar por un contenido didáctico y formativo de alta calidad y unas condiciones de trabajo adecuadas, a fin de contribuir a la transición del sistema educativo al mundo laboral y a mejorar la empleabilidad de los estudiantes o 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 Eficaz <sup>(44)</sup> recoge 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 criterios sobre las condiciones de aprendizaje y de trabajo y criterios sobre las condiciones marco.
- (3) La Garantía Juvenil reforzada <sup>(45)</sup> pretende 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 ha servido de punto de referencia importante para medir la calidad de las ofertas de períodos de prácticas en el marco del refuerzo de la Garantía Juvenil.

---

<sup>43</sup> DO C 88 de 27.3.2014, p. 1. Puede consultarse [aquí](#).

<sup>44</sup> DO C 417 de 2.12.2020, p. 1.

<sup>45</sup> DO C 372 de 4.11.2020, p. 1.

- (4) Es preciso facilitar la transición hacia un empleo de calidad para lograr el objetivo principal de la Unión de alcanzar una tasa de empleo del 78 % de la población de entre veinte y sesenta y cuatro años de aquí a 2030 <sup>(46)</sup>.
- (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. Además, cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de su período de prácticas, estas prácticas pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado.
- (6) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se prevé un aumento de esta escasez con la disminución prevista de la población en edad laboral y el crecimiento de la demanda de varias ocupaciones importantes para las transiciones ecológica y digital. El aumento de la participación en el mercado laboral y la capacitación o el reciclaje profesional de los jóvenes podrían contribuir a paliar esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una vía útil de capacitación 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.
- (7) La Conferencia sobre el Futuro de Europa presentó una propuesta para garantizar que los períodos de prácticas y los puestos de trabajo de los jóvenes cumplan unas normas de calidad, en particular en materia de remuneración y prohibición de los períodos de prácticas no remuneradas en el mercado laboral y fuera de la educación formal <sup>(47)</sup>.
- (8) En junio de 2023, el Parlamento Europeo adoptó una Resolución, conforme al artículo 225 del TFUE, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad <sup>(48)</sup>. En su Resolución, pedía a la Comisión que actualizara y reforzara la Recomendación de 2014 del Consejo y la convirtiera «en un instrumento legislativo más fuerte». Asimismo, instaba a la Comisión a que incluyera principios adicionales en un marco de calidad actualizado para los períodos de prácticas. 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».
- (9) La Comisión llevó a cabo una consulta en dos fases con los interlocutores sociales 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

---

<sup>46</sup> Uno de los tres objetivos sociales a escala de la UE incluidos en el [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#).

Deben alcanzarse a más tardar en 2030.

<sup>47</sup> Conferencia sobre el Futuro de Europa. Informe sobre el resultado final, mayo de 2022. Puede consultarse [aquí](#).

<sup>48</sup> 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)]. Puede consultarse [aquí](#).

prácticas. No hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar a escala 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.

- (10) La Comisión ha realizado amplias consultas con las partes interesadas, entre las que se incluyen los estudiantes o 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.
- (11) Además, en 2023, la Comisión evaluó la Recomendación de 2014 <sup>(49)</sup> y constató que los períodos de prácticas de calidad, que reflejan los principios de dicha Recomendación, contribuyen a aumentar la empleabilidad de los jóvenes. Si bien los principios de calidad de la Recomendación de 2014 seguían considerándose pertinentes y con valor añadido, la evaluación también llegó a la conclusión de que era necesario mejorar la aplicación de dichos principios, así como su seguimiento y cumplimiento. Asimismo, constató que hay margen para reforzar el marco, en particular los aspectos relacionados con la remuneración y el acceso a la protección social. Además, para facilitar la transición a una relación laboral regular, los prestadores de prácticas profesionales podrían hacer más hincapié en el apoyo posterior a la colocación. También determinó que se podría ayudar mejor a los empleadores a través de orientaciones prácticas y apoyo financiero, así como vinculando dicho apoyo a la aplicación de los principios de calidad.
- (12) La evaluación también constató la necesidad de velar por el carácter inclusivo de las prácticas y de mejorar el acceso a los períodos de prácticas en el caso de las personas en situaciones vulnerables. En particular, las minorías, las personas con discapacidad, las que residen en regiones rurales, remotas o ultraperiféricas, las procedentes de entornos socioeconómicos desfavorecidos o de origen inmigrante, la comunidad romaní y las personas con un bajo nivel educativo se enfrentan a trabas para acceder a oportunidades de períodos de prácticas. Entre otros obstáculos, una barrera para el acceso de las personas con discapacidad a los períodos de prácticas es la falta de programas de prácticas adaptados a sus necesidades, por ejemplo, que atiendan a requisitos de accesibilidad específicos.
- (13) La encuesta del Eurobarómetro de 2023 (FL523) <sup>(50)</sup> reveló que el 55 % de los encuestados que habían realizado un período de prácticas recibieron una remuneración o una compensación económica, lo cual supone un aumento con respecto al 40 % que se determinó en la encuesta del Eurobarómetro de 2013 (FL378) <sup>(51)</sup>. Además, en 2023, el 33 % de los encuestados respondieron que tenían pleno acceso (y el 28 % de los encuestados, acceso parcial) a la protección social <sup>(52)</sup>.
- (14) La presente Recomendación aborda la necesidad de potenciar el marco de calidad para los períodos de prácticas según se ha constatado en la evaluación y conforme a las aportaciones de las diversas partes interesadas mencionadas anteriormente. Tiene por objeto mejorar la calidad de los períodos de prácticas, en particular por lo que se

---

<sup>49</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>50</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>51</sup> Puede consultarse [aquí](#).

<sup>52</sup> La encuesta del Eurobarómetro de 2013 preguntó sobre la cobertura del seguro de enfermedad (el 73 % de los encuestados declaró que estaban cubiertos), pero no sobre la cobertura de la protección social.

refiere al contenido didáctico y formativo y a las condiciones laborales, a fin de facilitar la transición al trabajo desde la educación, el desempleo o la inactividad.

- (15) A efectos de la presente Recomendación, se consideran períodos de formación práctica («períodos de prácticas») los períodos limitados de práctica profesional que cuentan con un componente educativo o formativo importante y que se emprenden con objeto de adquirir una experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad, a facilitar la transición hacia un empleo normal o a acceder a una profesión determinada. Sin perjuicio de otros períodos de este tipo que puedan existir, se han determinado los cuatro períodos de prácticas siguientes: períodos de prácticas en el mercado abierto, períodos de prácticas que formen parte de las políticas activas del mercado de trabajo, períodos de prácticas que formen parte de planes de estudios de la educación y la formación formales y períodos de prácticas que constituyan un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada.
- (16) Los períodos de prácticas en el mercado abierto se basan en convenios bilaterales no obligatorios entre un estudiante o trabajador en prácticas y un prestador de prácticas profesionales (público, privado o sin ánimo de lucro) sin la participación de un tercero y sin una relación formal con la educación o la formación.
- (17) Los períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo («períodos de prácticas para el empleo») se ofrecen a las personas inactivas o desempleadas o que corren el riesgo de quedarse en paro y, por lo general, una institución pública (a menudo un servicio de empleo) actúa como intermediaria entre el prestador de prácticas profesionales y el trabajador en prácticas.
- (18) Los períodos de prácticas también pueden ser prácticas de aprendizaje en el trabajo que forman parte de planes de estudios de la educación y la formación formales (etapa escolar, formación profesional o estudios superiores).
- (19) La legislación nacional también puede regular determinados períodos de prácticas y hacer obligatoria su realización para acceder a una profesión concreta (por ejemplo, medicina, arquitectura, etc.).
- (20) La presente Recomendación se aplica a todos los períodos de prácticas contemplados en los considerandos 16 a 19.
- (21) Dado que los períodos de prácticas y los programas de aprendizaje en el trabajo en el marco de la educación y formación profesionales, tal como se establece en la Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz <sup>(53)</sup>, varían considerablemente de un Estado miembro a otro, se pide a los Estados miembros que evalúen cuál de los dos marcos de calidad se aplica a las experiencias de aprendizaje en el trabajo en el marco de la educación y formación profesionales (EFP), en función de sus características nacionales y regionales específicas. Al hacer esta evaluación, se insta a los Estados miembros a aplicar las condiciones marco que, de los dos marcos mencionados, ofrezcan una mayor protección, en sintonía con las circunstancias nacionales, a fin de velar por que todos los aprendientes que participen en actividades de aprendizaje en el trabajo reciban el máximo nivel de protección.
- (22) La falta de una remuneración justa y de acceso a una protección social adecuada obstaculizan la igualdad de acceso a las oportunidades de períodos de prácticas. A

---

<sup>53</sup> DO C 417 de 2.12.2020, p. 1.

falta de una fuente de ingresos alternativa, los grupos en situaciones vulnerables tienden a abstenerse de participar en períodos de prácticas, en particular cuando la remuneración es nula o baja o cuando implica unos gastos añadidos, por ejemplo, al realizar un período de prácticas en una región o país diferente.

- (23) Las brechas en el acceso a la protección social pueden poner en peligro el bienestar y la salud (mental) de los estudiantes o trabajadores en prácticas y contribuir a su incertidumbre económica, su precariedad y su riesgo de pobreza. Este riesgo es especialmente elevado en el caso de los estudiantes o trabajadores en prácticas procedentes de grupos desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico o que se encuentren en otras situaciones vulnerables. Los estudiantes o trabajadores en prácticas pueden enfrentarse a obstáculos a la hora de acceder a los derechos y prestaciones sociales debido, en particular, a su breve historial contributivo. Además, la mayoría de los regímenes de protección social (a excepción de las prestaciones de asistencia sanitaria) requieren una situación profesional, lo cual excluye a los estudiantes o trabajadores en prácticas que no se consideren trabajadores.
- (24) Una duración prolongada o la acumulación de múltiples períodos de prácticas pueden retrasar la incorporación de los estudiantes o trabajadores en prácticas afectados a una relación laboral regular. Estos factores también pueden indicar que los períodos de prácticas se utilizan para sustituir unas relaciones laborales regulares.
- (25) Una duración prolongada de un período de prácticas podría estar justificada por la naturaleza y la finalidad del tipo de período de prácticas concreto. Algunos ejemplos de excepciones podrían ser los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, en los que la 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 unas prácticas de mayor duración. Algunos períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación y la formación de tipo formal pueden tener una duración mayor por motivos relacionados con los propios planes de estudios.
- (26) Es posible que algunos prestadores de prácticas profesionales que pidan experiencia previa en el mismo ámbito de actividad o en un ámbito similar en los anuncios de vacantes busquen unos períodos de prácticas repetidos o unas prácticas destinadas a sustituir puestos de trabajo por unas relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas. La duración total de los períodos de prácticas también se prolonga en ocasiones a través de períodos de prácticas repetidos, incluso consecutivos, con el mismo empleador. Estas prácticas pueden ser otro indicio de una relación laboral encubierta como período de prácticas. No obstante, pueden existir razones objetivas en virtud de las cuales los prestadores de prácticas profesionales puedan exigir experiencia laboral previa de los (aspirantes a) estudiantes o trabajadores en prácticas. Estos casos podrían implicar 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. Una trayectoria para acceder a una profesión determinada también puede justificar el requisito de tener experiencia laboral previa antes de iniciar un período de prácticas más especializadas.
- (27) La evaluación puso de relieve la necesidad de intensificar el respaldo a los estudiantes o trabajadores en prácticas durante el período de prácticas mediante una mentoría

adecuada. Por tanto, el papel del tutor debe complementarse con un mentor, cuya función incluiría el asesoramiento, la orientación y el apoyo al estudiante o trabajador en prácticas con vistas a su desarrollo personal y a su integración en el entorno laboral, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y el tamaño del prestador de prácticas profesionales siempre que sea posible.

- (28) Desde la pandemia de COVID-19, ha aumentado la prevalencia de los modelos de trabajo a distancia e híbridos. Para velar por la calidad y la accesibilidad de los períodos de prácticas virtuales e híbridas, se requieren adaptaciones a la expansión del teletrabajo en lo que respecta a un entorno laboral adecuado (incluidos los equipos) y a la organización del trabajo. Este último aspecto incluye la orientación, la mentoría y tareas adecuadas para un modo de trabajo a distancia e híbrido.
- (29) A efectos de aumentar la transparencia de la información sobre las oportunidades de períodos de prácticas, debe instarse a los prestadores de prácticas profesionales a que incluyan información sobre las condiciones del período de prácticas, en particular sobre el nivel de remuneración, las condiciones de trabajo, la cobertura de la protección social, incluido el seguro de enfermedad y accidentes, las tareas previstas y el componente educativo o formativo en las ofertas y anuncios de prácticas, posiblemente mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.
- (30) Debe exhortarse además a los prestadores de prácticas profesionales a que faciliten información sobre las políticas de contratación, en particular sobre la proporción de estudiantes o trabajadores en prácticas que contraten. Esta proporción se calcula dividiendo el número de estudiantes o trabajadores en prácticas contratados (tras la finalización del período de prácticas) para cubrir un puesto de trabajo regular por el número total de estudiantes o trabajadores en prácticas en el mismo establecimiento en el mismo año.
- (31) Debe alentarse a los servicios de empleo y a otros proveedores de orientación profesional a que apliquen los mismos requisitos de transparencia que los prestadores de prácticas profesionales a la hora de facilitar información sobre las oportunidades que se ofrecen de períodos de prácticas. No obstante, se reconoce que los servicios de empleo y otros proveedores de orientación profesional tal vez no estén al corriente de todos los aspectos de información mencionados en los requisitos de transparencia y puede que dependan de la voluntad de los prestadores de prácticas profesionales de compartir dicha información.
- (32) Para velar por la igualdad de acceso de los grupos en situaciones vulnerables, es preciso potenciar las actividades de divulgación a dichos grupos, por ejemplo, a través de estrategias específicas de comunicación y sensibilización. Y para que estas estrategias de divulgación sean eficaces, es fundamental implicar a las partes interesadas pertinentes, como los servicios de empleo y las instituciones de educación y formación, así como adaptar las herramientas de comunicación e información que se utilicen, para llegar al mayor número posible de personas, incluidas aquellas con determinados tipos de discapacidad (por ejemplo, sitios web adaptados y de lectura fácil).
- (33) A fin de velar por la aplicación de la Recomendación, es preciso intensificar el respaldo a los empleadores mediante orientaciones prácticas y ayuda financiera; esta última podría supeditarse al requisito de que los períodos de prácticas que ofrecen se atengan a los principios de calidad de la presente Recomendación.

- (34) Los períodos de prácticas transfronterizas pueden ser especialmente valiosos, ya que los estudiantes o trabajadores en prácticas pueden aprender otra lengua, estar expuestos a un nuevo entorno o cultura y, por tanto, adquirir las capacidades transversales pertinentes. Existen indicios de que ha aumentado la movilidad transfronteriza de los estudiantes o trabajadores en prácticas<sup>(54)</sup>, pero los jóvenes siguen teniendo dificultades para acceder a los períodos de prácticas transfronterizas debido a la falta de recursos económicos y de información pertinente (y suficiente). Para mejorar la accesibilidad, se necesita información más concreta y práctica sobre los períodos de prácticas transfronterizas, por ejemplo en EURES.
- (35) Los canales para denunciar malas prácticas y malas condiciones de trabajo pueden ayudar a los estudiantes o trabajadores en prácticas a hacer valer sus derechos laborales. Además, permitir que los estudiantes o trabajadores en prácticas defiendan sus derechos a través de los representantes de los trabajadores reforzaría su posición.
- (36) Los programas de los Estados miembros que promuevan y ofrezcan períodos de prácticas de calidad podrán financiarse con fondos europeos. El Fondo Social Europeo Plus (FSE+) establecido por el Reglamento (UE) 2021/1057<sup>(55)</sup>, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) establecido por el Reglamento (UE) 2021/241<sup>(56)</sup> para las reformas e inversiones subvencionables previstas en los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros que se han de ejecutar durante el período de vigencia del Mecanismo hasta finales de 2026, el Fondo de Transición Justa establecido por el Reglamento (UE) 2021/1056<sup>(57)</sup> y el Instrumento de Apoyo Técnico (IAT) establecido por el Reglamento (UE) 2021/240<sup>(58)</sup> podrían contribuir a que los Estados miembros apliquen la Recomendación.
- (37) A fin de velar por la coherencia entre los enfoques de los Estados miembros, la Comisión ha propuesto una Directiva [COM(2024) 132] que establece un marco común de principios y medidas para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los estudiantes o trabajadores en prácticas y luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas.
- (38) Por lo que se refiere a la información que debe facilitarse a los estudiantes o trabajadores en prácticas en los convenios de prácticas por escrito, los trabajadores en prácticas tienen derecho a que se cumplan los requisitos mínimos relativos a las obligaciones de información establecidos en la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>(59)</sup>. Los elementos de la presente Recomendación, en la medida en que no estén cubiertos por esta Directiva, deben tenerse en cuenta además de los requisitos mínimos relativos a los trabajadores en prácticas.
- (39) La aplicación de la presente Recomendación no debe constituir una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los estudiantes o trabajadores en prácticas amparados por la presente Recomendación.

---

<sup>54</sup> Como demuestra la prevalencia de los períodos de prácticas transfronterizas: un aumento del 9 % en 2014 al 19 % en 2022, según la evaluación de la Recomendación del Consejo de 2014, respaldada por los resultados de la encuesta del Eurobarómetro de 2023 (FL523), en la que el 21 % de los encuestados habían realizado al menos un período de prácticas en otro país de la UE.

<sup>55</sup> DO L 231 de 30.6.2021, p. 21.

<sup>56</sup> DO L 57 de 18.2.2021, p. 17.

<sup>57</sup> DO L 231 de 30.6.2021, p. 1.

<sup>58</sup> DO L 57 de 18.2.2021, p. 1.

<sup>59</sup> DO L 186 de 11.7.2019, p. 105.

- (40) La presente Recomendación debe evitar establecer trabas de carácter administrativo, financiero o jurídico de modo que se obstaculice la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas (pymes). Se pide, por tanto, a los Estados miembros que evalúen el impacto de sus políticas o reformas en las pymes, con objeto de asegurarse de que estas no se vean afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, así como a publicar los resultados de estas evaluaciones.
- (41) La presente Recomendación sustituye a la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, que, por consiguiente, los Estados miembros deben dejar de aplicar.

#### RECONOCE LA INTENCIÓN DE LA COMISIÓN DE

- (42) Fomentar una estrecha cooperación con los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas para que la presente Recomendación se aplique rápidamente.
- (43) Trabajar con los Estados miembros, los interlocutores sociales, los servicios de empleo, las organizaciones juveniles, las organizaciones de estudiantes o trabajadores en prácticas, las instituciones de educación y formación y otras partes interesadas para promover la presente Recomendación, en particular mediante la sensibilización sobre los principios de calidad y los beneficios de los períodos de prácticas para los jóvenes y los prestadores de prácticas profesionales.
- (44) Fomentar y apoyar la aplicación de la presente Recomendación, en particular mediante la facilitación del intercambio de mejores prácticas entre los Estados miembros y entre las partes interesadas a través de las redes existentes, incluidas las asociaciones en materia de capacidades en el marco del Pacto por las Capacidades.
- (45) Apoyar la aplicación de la presente Recomendación mediante la financiación pertinente de la Unión, de conformidad con los marcos jurídicos correspondientes, a fin de aumentar el número de períodos de prácticas de calidad.
- (46) Trabajar conjuntamente con los Estados miembros en la recogida de un conjunto limitado de datos sobre los períodos de prácticas, con vistas, en particular, a supervisar los avances en la aplicación de la presente Recomendación, evitando al mismo tiempo una carga innecesaria de comunicación de información.
- (47) Seguir supervisando, en cooperación con los Estados miembros y con el apoyo del Comité de Empleo, los avances en la aplicación del marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas, basándose en los instrumentos de supervisión existentes utilizados en el marco del Semestre Europeo.
- (48) Informar al Consejo sobre los avances en la aplicación de la presente Recomendación basándose en la información facilitada por los Estados miembros en un plazo de [tres años] a partir de la fecha de su adopción.

#### HA ADOPTADO LA PRESENTE RECOMENDACIÓN

##### **Objetivo y ámbito de aplicación**

1. La presente Recomendación tiene por objeto mejorar la calidad de los períodos de prácticas, especialmente por lo que se refiere al contenido didáctico y formativo y a las condiciones laborales, a fin de facilitar la transición de la educación, el desempleo o la inactividad al trabajo.

2. La presente Recomendación debe amparar a todos los estudiantes o trabajadores en prácticas, independientemente de su situación laboral, y también a los trabajadores en prácticas solo en la medida en que el Derecho de la Unión no establezca disposiciones equivalentes o más favorables para ellos.

## **Principios de calidad**

### RECOMIENDA A LOS ESTADOS MIEMBROS:

#### *Convenio por escrito*

3. Garantizar que los períodos de prácticas se basen en un convenio celebrado por escrito entre el estudiante o trabajador en prácticas y el prestador de prácticas profesionales en el momento de su inicio.
4. Velar por que los convenios de prácticas recojan los elementos de información mencionados en el artículo 4 de la Directiva (UE) 2019/1152, el componente educativo y formativo, incluidos sus objetivos, las condiciones laborales, las tareas que deban llevarse a cabo, las disposiciones sobre mentoría, tutoría y evaluación, la información sobre la cobertura de la protección social, también en lo que respecta a la cobertura de enfermedad y asistencia sanitaria, así como de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los derechos y obligaciones de las partes en virtud de la legislación nacional y de la Unión aplicable, los convenios colectivos y las prácticas vigentes, y, cuando proceda, las políticas del prestador de prácticas profesionales en materia de confidencialidad y de derechos de propiedad intelectual.

#### *Condiciones de aprendizaje y de trabajo*

5. Velar por que se consulte a los estudiantes o trabajadores en prácticas a la hora de establecer los objetivos específicos de aprendizaje y formación del período de prácticas, con el fin de ayudarlos a adquirir experiencia práctica y las capacidades que correspondan. Las tareas que se asignen a los estudiantes o trabajadores en prácticas deben permitir que se alcancen estos objetivos.
6. Velar por que los estudiantes o trabajadores en prácticas reciban una remuneración justa que tenga en cuenta aspectos como sus tareas y responsabilidades, la intensidad de su trabajo y el peso del componente educativo y formativo.
7. Velar por que se respeten los derechos y las condiciones laborales de los estudiantes o trabajadores en prácticas recogidos en la legislación nacional y de la Unión aplicable, incluida la legislación en materia de salud y seguridad, los límites aplicables al tiempo

máximo de trabajo semanal, al tiempo mínimo de descanso diario y semanal y, cuando proceda, a la duración mínima de las vacaciones, mediante una supervisión y control del cumplimiento eficaces.

8. Velar por que los prestadores de prácticas profesionales asignen a los estudiantes o trabajadores en prácticas un tutor que los asesore en la realización de sus tareas, supervise sus actividades y controle y evalúe sus avances.
9. Velar por que los prestadores de prácticas profesionales designen a un mentor que actúe como asesor de los estudiantes o trabajadores en prácticas y que proporcione orientación y apoyo, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y el tamaño del prestador de prácticas profesionales siempre que sea posible.
10. Velar por que los prestadores de prácticas profesionales ofrezcan un entorno de trabajo adecuado, seguro y saludable, incluidos los equipos y la organización del trabajo en el caso de los períodos de prácticas virtuales e híbridas.
11. Velar por una duración razonable de los períodos de prácticas, que no deberán superar los seis meses, excepto en casos en que esté justificada una duración más larga por razones objetivas y habida cuenta de las prácticas nacionales. En caso de tener lugar períodos de prácticas repetidos, incluidos los consecutivos, con el mismo empleador, velar por que la duración total de dichos períodos de prácticas no supere los seis meses, excepto en casos en que esté justificada una duración más larga por razones objetivas.
12. Especificar las circunstancias y condiciones de prórroga o renovación de los períodos de prácticas tras el final del período de prácticas inicial.
13. Velar por que los empleadores no exijan que los candidatos a períodos de prácticas tengan experiencia laboral previa en el ámbito de actividad, excepto en casos en que esté justificado dicho requisito por razones objetivas.
14. Velar por que el convenio de prácticas especifique que tanto el estudiante o trabajador en prácticas como el prestador de prácticas profesionales pueden rescindir dicho convenio por escrito, presentando un preaviso dentro de un plazo apropiado en función de la duración del período de prácticas y en consonancia con la práctica nacional.
15. Velar por que existan canales para que los estudiantes o trabajadores en prácticas denuncien malas prácticas o malas condiciones de trabajo y faciliten información a través de dichos canales, en cooperación con las autoridades competentes.

### *Protección social*

16. Velar por que los estudiantes o trabajadores en prácticas tengan acceso a una protección social adecuada, incluida la cobertura necesaria de conformidad con la legislación nacional, y teniendo en cuenta, cuando proceda, la Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019 <sup>(60)</sup>.

### *Reconocimiento adecuado de los períodos de prácticas*

17. Fomentar el reconocimiento y validación del conocimiento, las capacidades y las competencias que se adquieran durante los períodos de prácticas e instar a los prestadores de prácticas profesionales a que dejen constancia de ellos, basándose en evaluaciones, mediante la emisión de un certificado (cuando proceda) y, si es posible, en formato digital.

### *Requisitos de transparencia*

18. Velar por que los prestadores de prácticas profesionales incluyan en sus ofertas y anuncios de prácticas información sobre las condiciones del período de prácticas, especialmente por lo que se refiere al nivel de remuneración, las condiciones de trabajo, la cobertura de la protección social, incluido el seguro de enfermedad y accidentes, las tareas previstas y el componente educativo y formativo.
19. Instar a los prestadores de prácticas profesionales a que faciliten información sobre sus políticas de contratación, incluida la proporción de estudiantes o trabajadores en prácticas que hayan contratado en los últimos años.
20. Exhortar a los servicios de empleo y a otros proveedores de orientación profesional a que, al proporcionar información sobre períodos de prácticas, apliquen los requisitos de transparencia mencionados en el punto 18.

### *Períodos de prácticas inclusivas*

21. Mejorar las tareas de divulgación para llegar a los posibles estudiantes o trabajadores en prácticas pertenecientes a grupos en situaciones vulnerables, especialmente sensibilizando sobre los beneficios de los períodos de prácticas de calidad en cuanto a la mejora de la empleabilidad.
22. Velar por la igualdad de trato y la no discriminación en los períodos de prácticas, especialmente en lo tocante a los criterios de selección y las políticas de contratación, y

---

<sup>60</sup> 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).

mejorar el acceso a las oportunidades de realizar prácticas de todos los solicitantes potenciales, en particular los pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad.

23. Velar por que los prestadores de prácticas profesionales utilicen un lenguaje inclusivo y neutro desde el punto de vista del género en sus ofertas y anuncios de prácticas.
24. Velar por que los programas de prácticas, incluidos los lugares de trabajo, la formación, las herramientas digitales y los equipos de oficina y de trabajo, se adapten a las necesidades individuales de los estudiantes o trabajadores en prácticas cuando proceda, especialmente en el caso de los estudiantes o trabajadores en prácticas con discapacidad, también mediante la realización de ajustes razonables adecuados de conformidad con el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo.

#### *Períodos de prácticas transfronterizas*

25. Facilitar la movilidad transfronteriza de los estudiantes o trabajadores en prácticas dentro de la Unión, entre otras medidas, especificando el marco jurídico nacional aplicable a los períodos de prácticas, estableciendo normas claras sobre el envío y la recepción de estudiantes o trabajadores en prácticas entre Estados miembros y reduciendo los trámites administrativos.
26. Hacer uso de la red EURES para contribuir a la movilidad transfronteriza de los estudiantes o trabajadores en prácticas e intercambiar información sobre períodos de prácticas remuneradas a través del portal EURES, de conformidad con las disposiciones correspondientes del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(61)</sup>.
27. Seguir elaborando material de orientación práctica e información sobre los períodos de prácticas transfronterizas para los (posibles) estudiantes o trabajadores en prácticas a través de EURES, también en formatos accesibles para las personas con diversos tipos de discapacidad.
28. Ayudar a los prestadores de prácticas profesionales y a las instituciones de educación y formación a la hora de facilitar los períodos de prácticas transfronterizas, haciendo el mejor uso posible de las iniciativas europeas, en particular del programa Erasmus+

---

<sup>61</sup> Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1). Puede consultarse [aquí](#).

establecido por el Reglamento (UE) 2021/817 del Parlamento Europeo y del Consejo <sup>(62)</sup>.

29. Promover la aplicación de los principios de la presente Recomendación, en su caso, en los convenios de movilidad en prácticas entre organizaciones de envío de la Unión Europea y organizaciones de acogida situadas fuera de la Unión.

#### *Apoyo adicional a los períodos de prácticas*

30. Instar a los prestadores de prácticas profesionales y a las organizaciones intermediarias, como los servicios de empleo y las instituciones de educación y formación, a que faciliten orientación profesional durante el período de prácticas, por ejemplo, asesoramiento profesional y oportunidades de establecimiento de contactos, para facilitar la transición a una relación laboral regular después del período de prácticas.

### **Condiciones marco**

31. Velar por la participación activa de los interlocutores sociales en la aplicación de la presente Recomendación.
32. Promover la participación activa de los servicios de empleo, las instituciones de educación y formación, los proveedores de formación y otras partes interesadas pertinentes en la aplicación de la presente Recomendación.
33. Velar por que los representantes de los trabajadores puedan participar en todo procedimiento judicial o administrativo pertinente para hacer cumplir cualquiera de los derechos y obligaciones derivados de la legislación nacional aplicable. Tales representantes podrán actuar en nombre o en favor de uno o varios estudiantes o trabajadores en prácticas en caso de que se infrinja cualquier derecho u obligación derivados de la legislación nacional aplicable, con la conformidad de dichos estudiantes o trabajadores en prácticas.

### **Aplicación a nivel nacional**

#### *Aplicación del marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas*

34. Adoptar las medidas adecuadas para aplicar la presente Recomendación lo antes posible y presentar un plan de ejecución a más tardar el [fecha de adopción + dieciocho meses]

---

<sup>62</sup> Reglamento (UE) 2021/817 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de mayo de 2021, por el que se establece Erasmus+, el Programa de la Unión para la educación y la formación, la juventud y el deporte, y se deroga el Reglamento (UE) n.º 1288/2013 (DO L 189 de 28.5.2021, p. 1). Puede consultarse [aquí](#).

en el que se establezcan las medidas correspondientes que deben adoptarse a escala nacional.

35. Prever apoyo financiero o no financiero, como orientación práctica destinada a los prestadores de prácticas profesionales, en particular para llegar a los grupos vulnerables y para ayudar a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas a aplicar la presente Recomendación.

*Respaldo para aumentar la empleabilidad de los estudiantes o trabajadores en prácticas*

36. Incentivar a los prestadores de prácticas profesionales para que ofrezcan a los estudiantes o trabajadores en prácticas una relación laboral regular tras la conclusión satisfactoria de un período de prácticas.
37. Hacer uso de los fondos e instrumentos pertinentes de la Unión para aumentar el número de períodos de prácticas de calidad que se ajusten a las orientaciones expuestas en la presente Recomendación.

### **Seguimiento**

38. Colaborar con la Comisión en lo referente a la recogida de datos sobre los períodos de prácticas, con miras, en particular, a disponer de información para la elaboración de políticas sobre períodos de prácticas de calidad.

Hecho en Bruselas, el

*Por el Consejo  
El Presidente / La Presidenta*