

Bruselas, 13 de junio de 2025
(OR. en)

9936/25

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

**SOC 392
EMPL 261
ECOFIN 714
EDUC 225
JEUN 125
CODEC 756
IA 63**

NOTA

De:	Comité de Representantes Permanentes (1. ^a parte)
A:	Consejo
Asunto:	Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la mejora y el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y a la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas («Directiva sobre los períodos de prácticas») - <i>Orientación general</i>

I. INTRODUCCIÓN

El 20 de marzo de 2024, la Comisión presentó una propuesta de Directiva relativa a la mejora y el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y a la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas (la «Directiva sobre los períodos de prácticas»)¹. Dicha propuesta se publicó, como parte de un paquete, junto con una propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas, destinada a sustituir a la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas².

¹ 2024/0068 (COD)

² 2024/0069 (NLE)

El «paquete sobre los períodos de prácticas» estuvo precedido por una Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023³, en la que se pedía que la Comisión actualizara y reforzara la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas.

La propuesta de Directiva de la Comisión tiene por objeto:

1. mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas, garantizando que reciban el mismo trato, incluida la remuneración, que los trabajadores ordinarios, a menos que la diferencia de trato se justifique por razones objetivas (capítulo II);
2. luchar contra los casos en los que los períodos de prácticas se utilizan para encubrir relaciones laborales regulares, mediante controles e inspecciones (capítulo III);
3. controlar el cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas, permitiendo que los representantes de los trabajadores participen en procedimientos en su nombre para garantizar sus derechos y proporcionando canales para que los trabajadores en prácticas denuncien malas prácticas (capítulo IV).

De acuerdo con la base jurídica propuesta —el artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con el artículo 153, apartado 1, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)—, el Consejo debe decidir junto con el Parlamento Europeo con arreglo al procedimiento legislativo ordinario.

El Parlamento Europeo no ha adoptado aún su posición en primera lectura.

El Comité Económico y Social adoptó su dictamen en su sesión plenaria del 11 de julio de 2024⁴.

El Comité de las Regiones adoptó su dictamen en su sesión plenaria del 7 de octubre de 2024⁵.

³ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0239_ES.html

⁴ 12342/24.

⁵ 15673/24.

II. TRABAJOS EN EL CONSEJO

La propuesta de Directiva de la Comisión sobre los períodos de prácticas se presentó durante la Presidencia belga, y también durante la Presidencia belga se completó su examen artículo por artículo. En términos generales, las delegaciones acogieron favorablemente el objetivo general de mejorar la calidad de los períodos de prácticas, reconociendo al mismo tiempo la complejidad de la propuesta, dado su carácter transversal y su posible impacto en los sistemas nacionales de períodos de prácticas.

Durante la Presidencia húngara, el Grupo «Cuestiones Sociales» se reunió en cuatro ocasiones para debatir las distintas versiones de un texto transaccional y avanzar hacia un enfoque común para la Directiva propuesta. La Presidencia húngara también se dirigió al Coreper, el 6 de noviembre de 2024, a fin de obtener orientación política para tratar dos cuestiones recurrentes durante los debates técnicos, a saber, el ámbito de aplicación de la propuesta de Directiva y la manera de combatir los casos en los que los períodos de prácticas se utilizan para encubrir relaciones laborales. Partiendo de las orientaciones facilitadas por el Coreper, el 2 de diciembre de 2024 la Presidencia húngara presentó un nuevo texto transaccional al Consejo EPSCO, pero no obtuvo una mayoría suficiente para alcanzar una orientación general.

La Presidencia polaca asumió el expediente y reanudó las negociaciones en el nivel técnico. Durante la Presidencia polaca, el Grupo «Cuestiones Sociales» se reunió en cinco ocasiones, primero para reflexionar acerca de la dirección de los futuros trabajos sobre la propuesta de Directiva y, posteriormente, para seguir trabajando en un texto transaccional y alcanzar un enfoque común. En los últimos meses los debates se han centrado especialmente en el ámbito de aplicación, las definiciones y la manera de luchar contra los falsos períodos de prácticas. En cada versión del texto la Presidencia ha intentado aportar mayor claridad jurídica, y ha abordado las cuestiones pendientes y las preocupaciones planteadas por las delegaciones.

A partir de todas las contribuciones remitidas por las delegaciones a lo largo del último año, la Presidencia preparó un texto transaccional que se presentó el 2 de junio de 2025 en el Grupo «Cuestiones Sociales». Basándose en las reacciones de las delegaciones, la Presidencia elaboró un texto transaccional que se presentó al Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte) en su reunión del 11 de junio de 2025 con vistas a preparar una orientación general para el Consejo EPSCO del 19 de junio de 2025.

En su reunión del 11 de junio de 2025, el Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte) estudió el texto transaccional. Aunque el texto transaccional aún no contaba con un apoyo suficiente durante la reunión, el Comité acordó presentar el expediente al Consejo EPSCO del 19 de junio de 2025 con vistas a alcanzar una orientación general.

El texto transaccional definitivo figura en el anexo de la presente nota y se mantiene sin cambios con respecto al texto transaccional (9574/25) presentado al Comité de Representantes Permanentes (1.ª parte).

Tras los extensos trabajos realizados durante las negociaciones de la propuesta, la Presidencia considera que el texto transaccional adjunto en anexo responde a todas las preocupaciones y cuestiones pendientes manifestadas por las delegaciones. Por consiguiente, la Presidencia presenta el texto como una fórmula transaccional equilibrada que representa la posición común del Consejo.

III. TEXTO TRANSACCIONAL DE LA PRESIDENCIA

El texto transaccional definitivo refleja los debates y los trabajos realizados en el Consejo durante el último año. Incluye disposiciones importantes para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en prácticas y proporciona herramientas eficaces para luchar contra los falsos períodos de prácticas.

Capítulo I: Disposiciones generales

El capítulo I establece el marco general de la Directiva propuesta. Presenta el objeto, un nuevo artículo sobre el ámbito de aplicación y las definiciones.

Objeto

El objeto de la propuesta de Directiva es doble: mejorar y hacer cumplir las condiciones laborales de los trabajadores en prácticas que entran en el ámbito de aplicación de la Directiva (capítulos II y IV) y luchar contra los falsos períodos de prácticas (capítulo III). El título de la propuesta de Directiva se ha adaptado en consecuencia para reflejar ambos objetivos.

Ámbito de aplicación

A raíz de la petición de las delegaciones para clarificar los tipos de trabajadores en prácticas y de períodos de prácticas que cubre la Directiva propuesta, el texto incluye un nuevo artículo 1 *bis* para especificar el ámbito de aplicación. El texto adapta los objetivos de la Directiva propuesta a su ámbito de aplicación personal. En este sentido, el nuevo artículo 1 *bis* establece que los capítulos II y IV de la Directiva propuesta se aplican a los trabajadores en prácticas que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido bien en la legislación nacional, o bien en los convenios colectivos o las prácticas, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, y cuyo período de prácticas no sea obligatorio ni se realice en el marco de políticas activas del mercado de trabajo.

Como se explica en el nuevo considerando 16 *ter*, los períodos de prácticas realizados en el marco de políticas activas del mercado de trabajo quedan excluidos del ámbito de aplicación de los capítulos II y IV porque disponen de marcos reglamentarios específicos diseñados para alcanzar determinados objetivos sociales y del mercado laboral, como la inclusión social, y porque estos tipos de períodos de prácticas están sujetos a supervisión pública dentro de estos marcos.

Por otra parte, el artículo 1 *bis* especifica además que el capítulo III de la propuesta de Directiva se aplica a toda persona que realice un falso período de prácticas.

Además, el artículo 1 *bis* también aclara que la Directiva propuesta no cubre los períodos de prácticas que se llevan a cabo en el marco nacional en materia de educación o formación, debido a sus marcos reglamentarios específicos y al interés público que persiguen. El texto incorpora un nuevo considerando 16 *bis BIS* para aportar ejemplos específicos de esos tipos de períodos de prácticas.

A fin de garantizar que la Directiva propuesta respete la diversidad de los sistemas nacionales de prácticas, el artículo 11, apartado 3, explica que la Directiva no impone a los Estados miembros obligación alguna de introducir en su legislación nacional una relación laboral específica para los trabajadores en prácticas.

Definiciones

El texto aborda las preocupaciones planteadas por numerosas delegaciones con respecto a la falta de coherencia y de claridad de las definiciones de la Directiva propuesta.

Se ha simplificado la definición de «período de prácticas» para referirse a un período limitado de práctica profesional que cuenta con un componente educativo o formativo importante, y que se emprende con objeto de adquirir experiencia profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición profesional. El considerando 19 aclara que el componente educativo y formativo de un período de prácticas es importante cuando los trabajadores en prácticas adquieren un conjunto de capacidades, experiencia práctica y conocimientos industriales y profesionales o los mejoran, con vistas a prepararse para las oportunidades y retos profesionales. En esta misma línea, especifica además que los períodos de prueba en el marco de relaciones laborales duraderas no deben entenderse como períodos de prácticas en el sentido de la presente Directiva.

Se ha modificado la definición de «trabajador en prácticas» para que abarque a toda persona que realice un período de prácticas.

Además, se ha incorporado al texto una nueva definición de «falso período de prácticas » en interés de la claridad y con el fin de facilitar la aplicación del capítulo III. Un «falso período de prácticas» es una relación laboral encubierta que el empleador considera un período de prácticas, cuando en realidad no lo es en el sentido de la Directiva. En esta misma línea, el nuevo considerando 19 *ter* llama la atención sobre el hecho de que las personas implicadas en falsos períodos de prácticas pueden no disfrutar del nivel adecuado de derechos y protección que ampara a los trabajadores en virtud de la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales o de la Unión, lo que provoca inseguridad jurídica y deriva en unas condiciones laborales menos favorables para esas personas.

Basándose en la petición de las delegaciones de mayor claridad, y para evitar posibles confusiones, se han eliminado las definiciones de «relación laboral regular» y «trabajador ordinario» de la propuesta inicial de la Comisión. En su lugar, se ha introducido una definición de «trabajador comparable» para indicar con quién debe compararse al trabajador en prácticas en lo que respecta a la aplicación del principio de no discriminación

Capítulo II: Igualdad de trato

El capítulo II establece el principio de no discriminación, y su objetivo es garantizar que, en lo que respecta a las condiciones laborales, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores comparables, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Con el fin de reflejar la diversidad de los modelos de mercado laboral en la Unión y de garantizar la autonomía de los interlocutores sociales, el nuevo texto introduce la opción de que los Estados miembros faculten a los interlocutores sociales, si así lo acuerdan conjuntamente, para defender o celebrar convenios colectivos que establezcan las razones objetivas que se considera justifican un trato diferente a los trabajadores en prácticas. En cualquier caso, como se detalla en el considerando 22, la medida de la diferencia de trato a los trabajadores en prácticas debe ser proporcional a los motivos objetivos y mantener la coherencia con los objetivos de la presente Directiva.

A raíz de la petición de las delegaciones de respetar las competencias nacionales en materia de «remuneración», el texto aclara en mayor medida que el concepto de «remuneración» debe entenderse de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales de cada Estado miembro y puede incluir una compensación en metálico o en especie (considerando 22).

Capítulo III: Falsos períodos de prácticas

Tras extensos debates mantenidos durante las negociaciones en el Consejo, el capítulo III aporta claridad sobre cómo alcanzar el segundo objetivo de la Directiva, es decir, cómo combatir los falsos períodos de prácticas.

Para alcanzar este objetivo, el artículo 4 dispone que los Estados miembros deben establecer medidas eficaces para identificar los falsos períodos de prácticas y combatirlos. A fin de dar respuesta a las peticiones de las delegaciones de respetar la diversidad de los sistemas nacionales, el texto ofrece flexibilidad para que los Estados miembros decidan qué medidas adoptar para luchar contra todos los falsos períodos de prácticas, entre ellas, cuando proceda, controles e inspecciones.

Además, el artículo 5 introduce la obligación de que las autoridades competentes realicen una evaluación global de los elementos fácticos pertinentes para identificar los falsos períodos de prácticas. Además de ofrecer a las autoridades competentes flexibilidad para efectuar la evaluación, el texto propone algunos elementos que pueden tenerse en cuenta, como la ausencia de un componente de aprendizaje y formación sustantivo, la duración excesiva, períodos de prácticas múltiples o consecutivos con el mismo empleador, el nivel de las tareas, la responsabilidad y la intensidad del trabajo en comparación con empleados comparables, etc.

A fin de atender la petición de las delegaciones de evitar cargas administrativas innecesarias, el texto también aporta flexibilidad en cuanto a la información que los empleadores deben facilitar a las autoridades competentes a efectos de la evaluación mencionada.

Con el fin de garantizar la aplicación efectiva de la Directiva en los múltiples marcos jurídicos para los períodos de prácticas existentes en los Estados miembros, se ha suprimido la obligación de definir la duración excesiva de un período de prácticas. En su lugar, el nuevo considerando 26 *bis* establece que, en general, hasta seis meses se considera una duración suficiente para alcanzar los objetivos previstos en un período de prácticas, reconociendo al mismo tiempo que algunos tipos de períodos de prácticas pueden tener una duración más larga en función de su finalidad y del sector.

Capítulo IV: Medidas de control del cumplimiento y de apoyo

El capítulo IV pretende garantizar que todo el Derecho de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se cumpla plenamente para los trabajadores en prácticas. El texto ofrece a los Estados miembros mayor claridad y flexibilidad en cuanto a la aplicación de las medidas de control del cumplimiento y de apoyo recogidas en el capítulo IV, a fin de respetar las especificidades de cada sistema nacional y de evitar cargas administrativas innecesarias.

En virtud de este capítulo IV, los Estados miembros deben velar por que existan canales para que los trabajadores en prácticas denuncien presuntas infracciones de sus derechos y obligaciones contemplados en la presente Directiva (artículo 6). Además, el texto introduce la posibilidad de que, en caso de infracción, los representantes de los trabajadores actúen en nombre o en favor de un trabajador en prácticas, cuando sea admisible con arreglo a la legislación o las prácticas nacionales (artículo 8).

Capítulo V: Disposiciones finales

La Directiva prevé una armonización mínima y, por tanto, establece normas mínimas para los Estados miembros. En las disposiciones finales se especifica que la Directiva no constituye una justificación válida para reducir el grado general de protección del que gozan los trabajadores, incluidos los trabajadores en prácticas, en los Estados miembros, y que la Directiva se entiende sin perjuicio de otros derechos conferidos a los trabajadores por otros actos jurídicos de la Unión.

Por lo que se refiere a la presentación de informes y a la revisión, el texto prevé que la Comisión elabore y presente un informe sobre la aplicación de la Directiva con vistas a valorar la necesidad de medidas adicionales o de una mayor protección para los trabajadores en prácticas. Para este informe, la Comisión debe consultar a los Estados miembros, a los interlocutores sociales y a las pymes sobre su evaluación de la aplicación de la Directiva.

IV. CONCLUSIÓN

Se ruega al Consejo que alcance una orientación general sobre el texto transaccional que se adjunta en anexo del presente documento y que encomiende a la Presidencia que inicie negociaciones sobre el expediente con representantes del Parlamento Europeo.

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

**relativa a la mejora y el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los
trabajadores en prácticas y a la lucha contra los falsos períodos de prácticas («Directiva sobre
los períodos de prácticas»)**

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

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

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo¹,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones²,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario³,

¹ DO C de , p. .

² DO C de , p. .

³ Posición del Parlamento Europeo, de ... [(DO ...) / (pendiente de publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea)] y Decisión ... del Consejo, de

Considerando lo siguiente:

- (1) El 10 de marzo de 2014, el Consejo adoptó una Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas⁴ (en lo sucesivo, «la Recomendación de 2014») con el fin de establecer normas de calidad en la Unión para los períodos de formación práctica (en lo sucesivo, «períodos de prácticas»). La Recomendación de 2014 contiene veintiún principios destinados a mejorar la calidad de los períodos de prácticas, en particular para garantizar un contenido didáctico y formativo de alta calidad y unas condiciones de trabajo adecuadas, a fin de apoyar la transición del sistema educativo al mundo laboral y aumentar la empleabilidad de los trabajadores en prácticas. La Recomendación de 2014 abarca todos los períodos de prácticas, excepto los que forman parte de planes de estudios de la educación y la formación formales y los regulados por la legislación nacional, cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada.
- (2) [suprimido]
- (3) La Garantía Juvenil reforzada establecida en la Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo⁵ tiene por objeto velar por que los jóvenes menores de treinta años reciban una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o prácticas en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar su educación. La Recomendación de 2014 constituye un punto de referencia importante para medir la calidad de las ofertas de períodos de prácticas en el marco de la Garantía Juvenil reforzada.
- (4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y con el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o de reciclaje profesional para que personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral o de orientar su carrera profesional en una nueva dirección.

⁴ DO C 88 de 27.3.2014, p. 1.

⁵ Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, 2020/C 372/01 (DO C 372 de 4.11.2020, p. 1).

- (5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar la empleabilidad y facilitar la transición a un empleo estable. Los períodos de prácticas constituyen así 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 personal. Pueden reducir el coste de la búsqueda y contratación de personal cualificado, si ofrecen a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de los períodos de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen unas condiciones de trabajo dignas.
- (6) Siguen existiendo retos en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas, en particular los falsos períodos de prácticas, que privan a esos trabajadores de los plenos derechos que les confieren el Derecho de la Unión, la legislación nacional y los convenios colectivos, y los someten al riesgo de quedar atrapados en unas condiciones de trabajo precarias. Los falsos períodos de prácticas distorsionan la competencia entre las empresas al colocar a los empleadores que cumplen la normativa en una situación de desventaja, y dan lugar a la elusión de las obligaciones fiscales y de seguridad social de los empleadores, así como a la sustitución de puestos permanentes. En otros casos, los empleadores pueden no cumplir todos los requisitos derivados del Derecho de la Unión y de la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, privando así a los trabajadores en prácticas de sus plenos derechos.
- (7) Además, es improbable que los trabajadores en prácticas defiendan sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros, junto con el control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de claridad en cuanto a las autoridades responsables del control y el cumplimiento, son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas.
- (8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores en prácticas están sujetos a unas condiciones de trabajo menos favorables que las de los trabajadores comparables, en particular en lo que respecta a la remuneración, las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así como al acceso a los equipos.

- (9) En el nivel de la Unión, los instrumentos jurídicos existentes proporcionan un marco para la protección de los trabajadores, en particular las Directivas sobre unas condiciones de trabajo transparentes y previsibles⁶, unos salarios mínimos adecuados⁷, el tiempo de trabajo⁸, la salud y la seguridad en el trabajo⁹, la igualdad y la no discriminación¹⁰, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores¹¹, la información y la consulta de los trabajadores¹², el trabajo de duración determinada¹³, el trabajo a tiempo parcial¹⁴, el desplazamiento de trabajadores¹⁵ y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal¹⁶. Este marco jurídico se aplica plenamente a los trabajadores en prácticas que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El marco jurídico de la Unión incluye asimismo Recomendaciones sobre la calidad de los períodos de prácticas¹⁷ y de los períodos de aprendizaje profesional¹⁸, así como sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia¹⁹.

⁶ Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105; ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1152/oj>).

⁷ Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275 de 25.10.2022, p. 33).

⁸ Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

⁹ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

¹⁰ Entre otras: Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

¹¹ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

¹² Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29).

¹³ Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

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

¹⁵ Directiva (UE) 2018/957 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de junio de 2018, que modifica la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 173 de 9.7.2018, p. 16).

¹⁶ Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

¹⁷ Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (DO C 88 de 27.3.2014, p. 1).

¹⁸ Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (DO C 153 de 2.5.2018, p. 1).

¹⁹ Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (DO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

- (10) El informe de mayo de 2022 sobre el resultado final de la Conferencia sobre el Futuro de Europa presentó una propuesta encaminada a garantizar que los períodos de prácticas y los empleos de los jóvenes se ajusten a las normas de calidad, en particular en materia de remuneración, así como a prohibir mediante un instrumento jurídico los períodos de prácticas no remuneradas en el mercado laboral y fuera de la educación formal.
- (11) El 14 de junio de 2023, el Parlamento Europeo adoptó una Resolución, con arreglo al artículo 225 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad²⁰. En la Resolución, pedía a la Comisión que «actuali[zara] y ref[orzara] la Recomendación de 2014 del Consejo y la conv[irtiera] en un instrumento legislativo más fuerte». Asimismo, pedía a la Comisión que incluyera principios adicionales en un marco de calidad para los períodos de prácticas actualizado. En concreto, el Parlamento Europeo pedía a la Comisión que propusiera «una Directiva sobre los períodos de prácticas en el mercado laboral abierto, los períodos de prácticas como parte de políticas activas del mercado de trabajo y los períodos de prácticas que son una parte obligatoria de la formación profesional, con el fin de garantizar unas normas mínimas de calidad, incluidas normas sobre la duración de los períodos de prácticas, el acceso a la protección social de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, así como una remuneración que garantice un nivel de vida digno a fin de evitar prácticas de explotación».
- (12) La Comisión llevó a cabo una consulta en dos fases con los interlocutores sociales en el nivel de la Unión, en virtud del artículo 154 del TFUE, sobre la necesidad, los objetivos y las vías legales de una posible actuación que mejore aún más la calidad de los períodos de prácticas. No hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar en el nivel de la Unión en este ámbito adaptando el marco vigente sobre los períodos de prácticas, al tiempo que se tienen en cuenta el resultado de la consulta con los interlocutores sociales.

²⁰ 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 (DO C, C/2024/484, 23.1.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/484/oj>).

- (13) [suprimido]
- (14) El artículo 153, apartado 2, del TFUE en relación con el artículo 153, apartado 1, letra b), del TFUE faculta al Parlamento Europeo y al Consejo para adoptar directivas que establezcan disposiciones mínimas sobre las condiciones de trabajo con vistas a alcanzar los objetivos establecidos en el artículo 151 del TFUE, a saber, el fomento del empleo y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo.
- (15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra los falsos períodos de prácticas y garantizar que el Derecho de la Unión y nacional pertinente aplicable se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra los falsos períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.
- (16) Los capítulos II y IV de la presente Directiva deberán aplicarse a los trabajadores en prácticas de que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, cuestión que debe basarse en un análisis caso por caso. Asimismo, a toda persona que realice un falso período de prácticas debe aplicarse el capítulo III de la presente Directiva.

- (16 *bis*) La clasificación de un período de prácticas que forma parte de la educación formal se determina en los sistemas nacionales de educación y formación, teniendo en cuenta sus estructuras y normativas específicas. Debido a sus marcos reglamentarios específicos y a los intereses públicos específicos que persiguen, no debe entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva los períodos de prácticas que se llevan a cabo en el marco nacional de la educación o la formación, como las relaciones de educación y formación profesionales, períodos de aprendizaje profesional, períodos de prácticas realizados en el marco de la educación formal, incluidos aquellos que sean un requisito previo para iniciar educación formal o educación y formación profesionales, así como períodos de prácticas que sean obligatorios para obtener un título o cualificación específicos, períodos de prácticas profesionales tal como se definen en la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales²¹.
- (16 *ter*) Los períodos de prácticas realizados en el marco de políticas activas del mercado de trabajo deben quedar excluidos del ámbito de aplicación de los capítulos II y IV de la presente Directiva, debido a que sus marcos reglamentarios específicos están concebidos para alcanzar determinados objetivos sociales y del mercado laboral y debido a que están sujetos a supervisión pública dentro de dichos marcos.
- (17) [suprimido]
- (18) [suprimido]

²¹ Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales (DO L 255 de 30.9.2005, p. 22, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2005/36/oj>).

- (19) Los períodos de prácticas están limitados en el tiempo, incluyen un componente educativo y formativo importante y se realizan con el fin de adquirir experiencia práctica y profesional. Se entiende que el componente educativo y formativo de los períodos de prácticas es importante cuando los trabajadores en prácticas adquieren un conjunto de capacidades, experiencia práctica o conocimientos industriales y profesionales o los mejoran, con vistas a mejorar su empleabilidad y prepararlos para las oportunidades y retos profesionales del futuro. A la luz de estos elementos, no debe entenderse que las personas que deban realizar un período de prueba con objeto de evaluar su rendimiento en el marco de una relación laboral duradera (como por ejemplo un contrato por tiempo indefinido en el sector privado, función pública, etc.) sean trabajadores en prácticas con arreglo a la presente Directiva.
- (19 *ter*) Los falsos períodos de prácticas deben entenderse como relaciones laborales encubiertas que el empleador afirma que son períodos de prácticas, pero que en realidad son relaciones laborales que no se ajustan a los elementos de un período de prácticas tal como se definen en la presente Directiva. Como consecuencia de ello, las personas afectadas pueden quedar imposibilitadas de disfrutar del nivel adecuado de derechos y protección concedido a los trabajadores en virtud del Derecho de la Unión o nacional, de los convenios colectivos o de las prácticas nacionales, lo que puede dar lugar a inseguridad jurídica y a unas condiciones de trabajo menos favorables.
- (20) El principio de no discriminación es adecuado para luchar contra los abusos de los períodos de prácticas, como la concesión a los trabajadores en prácticas de condiciones de trabajo menos favorables o una remuneración inferior a la que reciben los trabajadores comparables sin una justificación adecuada. También puede ayudar a conseguir que los períodos de prácticas sean más accesibles para los grupos de trabajadores en situación vulnerable y mejorar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de empleo estables.

- (21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo²², que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral se consideran «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre el principio de no discriminación no prevé la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable de los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario asegurar que el principio de igualdad de trato con trabajadores comparables se aplique a los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral.
- (22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. A efectos de la presente Directiva, el término «remuneración» debe entenderse de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas de cada Estado miembro y puede incluir una compensación en metálico o en especie. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable que el que se dispensa a los trabajadores del mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores que las de los trabajadores comparables pueden ser razones objetivas para recibir un trato diferente, cuando proceda, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración. Los Estados miembros podrán dar a los interlocutores sociales, cuando sea admisible con arreglo a la legislación o la práctica nacional y cuando los interlocutores sociales estén de acuerdo conjuntamente, la opción de establecer mediante convenios colectivos las razones objetivas que puedan justificar un trato diferente a los trabajadores en prácticas. La medida de la diferencia de trato debe ser proporcional, en cualquier caso, a esos motivos objetivos, y debe mantener la coherencia con los objetivos de la presente Directiva.

²² Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj>).

- (23) La aplicación del principio de no discriminación exige la identificación de un trabajador comparable que ejerza un tipo de trabajo u ocupación idéntico o similar al del trabajador en prácticas, teniendo debidamente en cuenta circunstancias como su experiencia profesional, cualificaciones y capacidades tal como se definen en la legislación o los convenios colectivos nacionales.
- (24) [suprimido]
- (25) Los Estados miembros deben establecer medidas eficaces, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, en particular, cuando proceda, controles e inspecciones realizados por las autoridades competentes, para detectar los falsos períodos de prácticas y combatirlos. Cuando proceda y de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, los Estados miembros también podrían encomendar a los interlocutores sociales tareas relacionadas con la detección de falsos períodos de prácticas y la lucha contra los mismos.
- (26) La evaluación para detectar los falsos períodos de prácticas y luchar contra los mismos debe basarse en las circunstancias fácticas y no en la designación formal de la relación contractual. Las autoridades competentes deben llevar a cabo una evaluación global de todos los elementos fácticos pertinentes caso por caso.
- (26 *bis*) Si bien la duración adecuada de un período de prácticas puede variar en función de su finalidad y del sector, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, por lo general se considera que una duración máxima de seis meses es suficiente para alcanzar los objetivos previstos. Una duración significativamente más larga, en particular cuando se realizan múltiples períodos de prácticas consecutivos con el mismo proveedor, puede suscitar preocupación en cuanto a la verdadera naturaleza del período de prácticas y deberá evaluarse atentamente. Sin embargo, en determinados casos, puede ser conveniente una duración más larga si ello respalda la finalidad del período de prácticas.

- (26 *ter*) Para llevar a cabo la evaluación de todos los elementos fácticos pertinentes, las autoridades competentes podrán tener en cuenta, entre otros, los siguientes elementos: la ausencia de un componente educativo o formativo importante; la duración excesiva o períodos de prácticas múltiples consecutivos realizados por la misma persona con el mismo empleador; y los niveles de tareas, responsabilidades e intensidad del trabajo. Las autoridades competentes podrán tener en cuenta otros elementos según la legislación o la práctica nacionales.
- (27) [suprimido]
- (28) Cuando las autoridades competentes lleven a cabo su análisis de todos los elementos fácticos pertinentes para detectar los falsos períodos de prácticas y combatirlos, es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a la información necesaria para efectuar dicho análisis. A fin de que las autoridades competentes puedan desempeñar sus funciones, los empleadores deben estar obligados a facilitarles previa solicitud la información necesaria que obre en su poder. Garantizar el acceso a dicha información es crucial para que las autoridades competentes puedan determinar si un período de prácticas se utiliza conforme a su finalidad prevista o si puede constituir un período de prácticas falso.
- (28 *bis*) Dicha información podrá incluir detalles sobre el número de trabajadores en prácticas acogidos por el empleador y su situación laboral en relación con el número total de empleados. También podrá incluir la duración de los períodos de prácticas, así como la naturaleza de las tareas y las responsabilidades asignadas a los trabajadores en prácticas con respecto a las realizadas por trabajadores comparables.
- (29) [suprimido]
- (30) [suprimido]

- (31) Además de la presente Directiva, los Estados miembros deben garantizar la plena aplicación y el respeto de los derechos consagrados en el acervo de la Unión aplicables a los trabajadores en prácticas en una relación laboral. En particular, los Estados miembros deben desarrollar las capacidades de las autoridades competentes, cuando proceda, siguiendo un enfoque basado en el riesgo.
- (32) La presente Directiva incluye un amplio sistema de disposiciones para contribuir a garantizar el ejercicio efectivo y la defensa de los derechos de los trabajadores en prácticas en una relación laboral, bien se deriven de la presente Directiva, bien de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. Los canales para denunciar presuntas infracciones derivadas de la aplicación de la presente Directiva pueden ayudar a los estudiantes o trabajadores en prácticas a hacer valer sus derechos laborales. También pueden utilizarse a tal fin los canales existentes.
- (33) Los trabajadores en prácticas deben tener acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tener derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada. Los trabajadores en prácticas deben ser informados de los mecanismos de reparación a efectos del ejercicio de su derecho de reparación. Habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, los trabajadores en prácticas deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizado un período de prácticas que haya dado lugar a una supuesta violación de los derechos con arreglo a la presente Directiva.
- (34) A fin de proporcionar una protección eficaz a los trabajadores en prácticas, los Estados miembros deben velar por que los representantes de los trabajadores puedan participar, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, en todo procedimiento judicial o administrativo pertinente con objeto de defender o hacer cumplir cualesquiera de los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva. Cuando dicha acción sea admisible con arreglo a la legislación o las prácticas nacionales, los Estados miembros deben velar por que los representantes de los trabajadores puedan actuar en nombre o en favor de un trabajador en prácticas. Aquellos Estados miembros que no permiten a los representantes de los trabajadores actuar en nombre o en favor de un trabajador en prácticas no deben verse obligados a permitirlo.

- (35) Los trabajadores en prácticas deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir las obligaciones, y reclamar los derechos, establecidos en la presente Directiva. En particular, los trabajadores en prácticas en una relación laboral deben estar protegidos contra el despido o su equivalente, así como contra cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.
- (36) Los Estados miembros deben establecer normas sobre sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias para las vulneraciones de los derechos previstos en la presente Directiva. Las sanciones pueden incluir sanciones administrativas y financieras, como multas o el pago de indemnizaciones, así como otros tipos de sanciones.
- (37) La presente Directiva establece requisitos mínimos y mantiene sin modificaciones la prerrogativa de los Estados miembros de mantener o introducir disposiciones más favorables. Salvo que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente.
- (38) Dado que los objetivos de la presente Directiva no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a sus dimensiones y efectos, pueden lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea (TUE). De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

- (39) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar la imposición de trabas innecesarias de carácter administrativo, financiero y jurídico, en particular si obstaculizan la creación y el desarrollo de microempresas y de pequeñas y medianas empresas. Se anima, por tanto, a los Estados miembros a evaluar las repercusiones de sus medidas de transposición en dichas empresas, con el fin de asegurarse de que estas no se vean afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, y a publicar los resultados de estas evaluaciones, así como a prestar apoyo a tales empresas cuando sea necesario.
- (40) Los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos lo piden de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados que se pretende lograr con la presente Directiva. Asimismo, deben adoptar, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de las disposiciones de la presente Directiva.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto

La presente Directiva establece un marco común de principios y medidas para:

- a) mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas cubiertos por la presente Directiva; y
- b) luchar contra los falsos períodos de prácticas.

Artículo 1 bis

Ámbito de aplicación

- 1. A efectos de lo dispuesto en los capítulos II y IV, la presente Directiva se aplica a los trabajadores en prácticas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en el Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. de la Unión Europea, y cuyo período de prácticas no es obligatorio y no se realiza en el marco de políticas activas del mercado de trabajo.
- 1 bis. A efectos de lo dispuesto en el capítulo III, la presente Directiva se aplica a toda persona que realice un falso período de prácticas.
- 2. La presente Directiva no se aplicará a los períodos de prácticas realizados en el marco nacional de la educación o la formación.

Artículo 2
Definiciones

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

- (a) «período de formación práctica», denominado en lo sucesivo «período de prácticas»: un período limitado de práctica profesional, que cuenta con un componente educativo o formativo importante, y que se emprende con objeto de adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición profesional;
- (b) «trabajador en prácticas»: toda persona que realiza un período de prácticas;
- (c) [suprimido]
- (d) [suprimido]
- e) «trabajador comparable»: toda persona con un contrato de trabajo o una relación laboral en el mismo centro de trabajo que no realiza un período de prácticas y ejerce un trabajo u ocupación idéntico o similar, teniendo debidamente en cuenta circunstancias como su experiencia profesional, sus cualificaciones y sus capacidades.
- f) «falso período de prácticas»: relación laboral encubierta que el empleador afirma que es un período de prácticas, pero que en realidad no es un período de prácticas en el sentido de la presente Directiva.

Capítulo II

Igualdad de trato

Artículo 3

Principio de no discriminación

1. Los Estados miembros garantizarán que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, en particular la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores comparables, a menos que la diferencia de trato se justifique por razones objetivas como el desempeño de tareas distintas, el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores o el mayor peso del componente educativo y formativo.
2. En caso de que no exista ningún trabajador comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará en referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales.
3. De contar con el común acuerdo de los interlocutores sociales nacionales, los Estados miembros podrán ofrecer a estos, en el nivel adecuado y en las condiciones establecidas por los Estados miembros, la posibilidad de mantener o celebrar convenios colectivos que establezcan las razones objetivas que se consideren justificativas de una diferencia de trato, de conformidad con el apartado 1.

Capítulo III

Falsos períodos de prácticas

Artículo 4

Medidas para combatir los falsos períodos de prácticas

Los Estados miembros dispondrán medidas eficaces de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, en particular, cuando proceda, controles e inspecciones efectuados por las autoridades competentes, para detectar los falsos períodos de prácticas y combatirlos.

Artículo 5
Evaluación de los falsos períodos de prácticas

1. A fin de detectar un falso período de prácticas, las autoridades competentes efectuarán una evaluación global de los elementos fácticos pertinentes, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales. Dicha evaluación podrá tener en cuenta, entre otros, los siguientes elementos:
 - (a) la ausencia de un componente educativo o formativo importante;
 - (b) la duración excesiva y/o supuestos períodos de prácticas múltiples consecutivos realizados por la misma persona con el mismo empleador;
 - (c) la equivalencia en los niveles de tareas, responsabilidades e intensidad del trabajo con respecto a los trabajadores comparables;
 - (d) [suprimido]
 - (e) [suprimido]
 - (f) [suprimido]

2. A efectos de la evaluación a que se refiere el apartado 1, los Estados miembros velarán por que los empleadores faciliten, previa solicitud, a las autoridades competentes toda información necesaria.
 - a) [suprimido]
 - b) [suprimido]
 - c) [suprimido]
 - d) [suprimido]
 - e) [suprimido]
3. [suprimido]

Capítulo IV

Medidas de control del cumplimiento y de apoyo

Artículo 6

Aplicación y control del cumplimiento del Derecho de la Unión pertinente

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

- a) garantizarán que la información sobre los derechos de los trabajadores en prácticas esté a disposición del público de forma clara, exhaustiva y fácilmente accesible;
- b) elaborarán orientaciones para los empleadores de trabajadores en prácticas en relación con el marco jurídico para los períodos de prácticas, con un nivel adecuado de información sobre los aspectos pertinentes del Derecho laboral y la protección social;
- c) establecerán medidas eficaces, en particular, cuando proceda, controles e inspecciones efectuados por las autoridades competentes, para garantizar el cumplimiento del Derecho laboral pertinente en relación con los trabajadores en prácticas;
- d) [suprimido]
- e) desarrollarán las capacidades de las autoridades competentes, en particular mediante la formación y la orientación, para que se centren activamente en los empleadores que incumplan la normativa y los persigan;
- f) garantizarán, en cooperación con las autoridades competentes o, cuando proceda, con los interlocutores sociales, que se establezcan canales para que los trabajadores en prácticas denuncien presuntas infracciones de los derechos y obligaciones contemplados en la presente Directiva y facilitarán información sobre dichos canales.

Artículo 7
Derecho a reparación

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

Artículo 8
Procedimientos de los representantes de los trabajadores

Los Estados miembros velarán por que los representantes de los trabajadores puedan participar, de conformidad con la legislación o las prácticas nacionales, en cualquier procedimiento judicial o administrativo pertinente destinado a hacer cumplir los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva y puedan actuar, cuando sea admisible con arreglo a la legislación o las prácticas nacionales, en nombre o en favor de un trabajador en prácticas en caso de vulneración de cualquier derecho u obligación derivado de la presente Directiva, con la aprobación del trabajador en prácticas.

Artículo 9

Protección contra el trato y las consecuencias desfavorables

1. Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores en prácticas o a sus representantes contra cualquier trato desfavorable por parte del empleador o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos y obligaciones establecidos en la presente Directiva.
2. En particular, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, de trabajadores en prácticas por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.
3. Los trabajadores en prácticas que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva podrán pedir al empleador que proporcione los motivos debidamente fundamentados del despido o de las medidas equivalentes. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito.
4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores en prácticas a los que se hace referencia en el apartado 3 prueben ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar ese despido o esas medidas equivalentes, corresponda al empleador demostrar que el despido o las medidas equivalentes se han basado en motivos distintos de los mencionados en el apartado 2.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el apartado 4 a los procedimientos en los que la investigación de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otra autoridad u organismo competente.
6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 4 no se aplicará a los procedimientos penales.

Artículo 10

Sanciones

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

Capítulo V

Disposiciones finales

Artículo 11

Cláusula de no regresión y disposiciones más favorables

1. Ninguna disposición de la presente Directiva se interpretará en el sentido de reducir la protección de los trabajadores ofrecida por otros instrumentos del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.
2. La presente Directiva no constituirá una justificación válida para la disminución del nivel general de protección de que ya gozan los trabajadores, incluidos los trabajadores en prácticas, en los Estados miembros.
3. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores. Al mismo tiempo, ninguna de las disposiciones de la presente Directiva deberá interpretarse en el sentido de que obliga a introducir una relación laboral específica para los trabajadores en prácticas en su legislación nacional.
- 3 bis. La presente Directiva se entiende sin perjuicio de los demás derechos concedidos a los trabajadores por otros actos jurídicos de la Unión.

Artículo 12
Transposición y aplicación

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

Artículo 13
Presentación de informes y revisión

1. A más tardar [siete años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva], los Estados miembros comunicarán a la Comisión la información pertinente sobre la aplicación de la presente Directiva que sea necesaria para que la Comisión elabore el informe a que se refiere el apartado 2. Dicha información incluirá datos pertinentes sobre los períodos de prácticas, con el fin de permitir un seguimiento y una evaluación adecuados de la aplicación de la presente Directiva.
2. A más tardar [ocho años después de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva], la Comisión, tras consultar a los Estados miembros y a los interlocutores sociales en el nivel de la Unión y teniendo en cuenta los efectos en las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, presentará al Parlamento Europeo y al Consejo un informe sobre la aplicación de la presente Directiva. El informe evaluará la manera en que se haya aplicado la presente Directiva y valorará la necesidad de medidas adicionales, con vistas a mejorar la protección de los trabajadores en prácticas. El informe irá acompañado, si procede, de una propuesta legislativa.

Artículo 14
Entrada en vigor

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

Artículo 15
Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en ..., el ...

Por el Parlamento Europeo
La Presidenta / El Presidente

Por el Consejo
La Presidenta / El Presidente
