

UE. Las nuevas propuestas (Directiva y Recomendación) de la Comisión Europea para mejorar la calidad de los periodos de prácticas.

eduardorojotorrecilla.es/2024/04/ue-las-nuevas-propuestas-directiva-y.html

1. El pasado 20 de marzo, la Comisión Europea presentó sus propuestas para mejorar la calidad de los períodos de prácticas en la UE, más concretamente una nueva Directiva, y también una Recomendación que actualice la publicada el 10 de marzo de 2014 tras su evaluación realizada en 2023.

Todo ello, igualmente, para dar seguimiento a la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, que efectuaba recomendaciones a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión, pidiendo que actualizara y reforzara la Recomendación de 2014 y la convirtiera “en un instrumento legislativo más fuerte”, así como también que presentara “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...”.

2. En la nota de prensa de presentación de las nuevas propuestas, se aportaban estos datos: “Se calcula que en la UE hay alrededor de 3,1 millones de estudiantes o trabajadores en prácticas (de los cuales 1,6 millones tienen prácticas remuneradas) y se prevé que la demanda de períodos de prácticas aumente al menos un 16 % de aquí a 2030. Según una encuesta del Eurobarómetro de 2023, el 78 % de los jóvenes europeos realizaron al menos unas prácticas y el 68 % afirmaron haber encontrado un empleo después. El 21 % de los encuestados realizaron las prácticas en otro Estado miembro, lo cual supone un aumento importante desde 2013 (9 %)”.

Y se sintetizaban las propuestas en estos términos:

“... una propuesta de Directiva 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 regulares encubiertas como períodos de prácticas y

una propuesta de revisión de la Recomendación del Consejo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, a fin de tratar cuestiones de calidad e inclusividad, como una remuneración adecuada y el acceso a la protección social.

... La Directiva propuesta ayudará a los Estados miembros a mejorar y hacer cumplir unas condiciones de trabajo de buena calidad para los estudiantes o trabajadores en prácticas, y a luchar contra las relaciones laborales regulares que se disfrazan de

períodos de prácticas.

Entre los elementos clave de la Directiva propuesta, destacan los siguientes:

- el principio de no discriminación, que garantiza que los estudiantes o trabajadores en prácticas reciban el mismo trato en lo referente a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, en comparación con los empleados habituales, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas, como la realización de tareas distintas, menores responsabilidades, una intensidad laboral más reducida, o bien el peso del componente de aprendizaje y formación;
- garantizar que los períodos de prácticas no se utilicen para encubrir empleos regulares mediante controles e inspecciones; se pedirá además a los Estados miembros que tengan en cuenta la duración como posible aspecto para evaluar si hay un encubrimiento, y a las empresas, que comuniquen el número de períodos de prácticas, la duración de las prácticas y las condiciones de trabajo que rigen en ellas;
- permitir que los representantes de los trabajadores también defiendan los intereses de los estudiantes o trabajadores en prácticas para garantizar sus derechos;
- exigir a los Estados miembros que ofrezcan canales para que los estudiantes o trabajadores en prácticas puedan denunciar malas prácticas y malas condiciones de trabajo.
- La Recomendación reforzada del Consejo se aplica a todas las personas en prácticas, independientemente de su situación laboral, e incluye, por tanto, los períodos de prácticas que forman parte de los planes de estudios de educación y formación formales y los necesarios para acceder a profesiones específicas.

Entre los elementos clave de la Recomendación revisada, destacan los siguientes:

- recomendar que se ofrezca una remuneración adecuada a los estudiantes o trabajadores en prácticas;
- garantizar que los estudiantes o trabajadores en prácticas tengan acceso a una protección social adecuada, especialmente una cobertura apropiada que sea acorde con la legislación nacional de cada Estado miembro;
- nombrar a un mentor que facilite a los estudiantes o trabajadores en prácticas el respaldo y el asesoramiento que necesiten;
- promover la igualdad de acceso a las oportunidades de prácticas, para lo cual debe llegarse a las personas en situación de vulnerabilidad y garantizarse que los lugares de trabajo sean accesibles para los estudiantes o trabajadores en prácticas con discapacidad;
- permitir el trabajo híbrido y virtual, procurando que los estudiantes o trabajadores en prácticas reciban, en tal caso, el equipo necesario;

- mejorar la empleabilidad mediante una orientación profesional añadida e incentivos a los prestadores de prácticas profesionales para ofrecer a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto regular después de su período de prácticas.

- Estos aspectos nuevos se suman a los ya existentes en la Recomendación sobre el marco de calidad para los períodos de prácticas de 2014, como poner anuncios de vacantes claros, proporcionar un convenio por escrito antes del inicio del período de prácticas en el que se establezcan las condiciones de estas, velar por que los períodos de prácticas no sean excesivamente largos o repetidos, procurar que la experiencia de aprendizaje sea una parte fundamental, garantizar los aspectos de salud y seguridad y promover su reconocimiento posterior”.

3. Junto a la nota de prensa y al texto (disponible cuando redacto esta entrada únicamente en inglés), se acompañaba unas muy didácticas “preguntas y respuestas” sobre las nuevas propuestas, en las que se recordaba que contribuyen a la realización del Año Europeo de las Competencias y apoyan las iniciativas de la Comisión para el empleo juvenil, como la Garantía Juvenil reforzada, y que tienen en consideración la encuesta del Eurobarómetro de abril de 2023 sobre “Integración de los jóvenes en el mercado laboral, prestando especial atención a los períodos de prácticas”, “que puso de manifiesto que los períodos de prácticas constituyen un importante trampolín para que los jóvenes se incorporen al mercado laboral. Cuatro de cada cinco jóvenes encuestados (78 %) realizaron al menos un período de prácticas y, para uno de cada cinco (19 %), su primera experiencia laboral fue un período de prácticas. Siete de cada diez personas (68 %) encontraron empleo tras un período de prácticas y más de la mitad de ellas (39 %) firmaron un contrato con el mismo empleador”, mientras que el 26 % encontraron trabajo con otro empleador, y el 4 % trabajaba por cuenta propia. Otro dato relevante del euro barómetro era que “alrededor del 11 % de los encuestados afirmó que su último período de prácticas había durado más de seis meses, cuatro puntos porcentuales menos que en 2013 (15 %). El 52 % de los jóvenes que participaron en la encuesta habían hecho más de un período de prácticas y el 37 % de ellos afirmaron que habían repetido con el mismo empleador”.

En las citadas “Preguntas y respuestas” se detallan las acciones llevadas a cabo por la Comisión para apoyar el empleo juvenil en estos términos:

“La Unión apoya a los jóvenes a través de varios programas, entre ellos:

La Garantía Juvenil, incluida la Iniciativa de Empleo Juvenil, que ha tenido un efecto transformador en los mercados de trabajo de la Unión. Desde 2014, aproximadamente 50 millones de jóvenes que en algún momento se inscribieron en la Garantía Juvenil han recibido una oferta de empleo, educación continua, período de aprendizaje profesional o período de prácticas.

El Fondo Social Europeo Plus (FSE+) es el principal instrumento de la Unión para invertir en las personas, e incluye ayuda para el empleo juvenil. En el período de programación 2021-2027, los Estados miembros están invirtiendo alrededor de 17 300 millones de

euros del FSE+ en empleo juvenil.

La nueva iniciativa ALMA [por las siglas de Aim, Learn, Master, Achieve (Aspirar, Aprender, Dominar, Lograr)] se dirige a los jóvenes desfavorecidos que ni trabajan ni estudian ni reciben formación.

Los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros de la UE se centran en las políticas para la próxima generación como uno de sus seis pilares, en consonancia con la Garantía Juvenil reforzada. Los Estados miembros se han comprometido en sus planes nacionales a invertir 6 100 millones de euros en empleo juvenil.

Erasmus+ asigna financiación a iniciativas de educación y formación para los jóvenes, lo que incluye el refuerzo de la calidad de la educación informal (el aprendizaje a partir de la experiencia cotidiana y del entorno) y del aprendizaje no formal (el aprendizaje fuera del sistema educativo formal). Erasmus+ también ofrece a los proveedores de educación y formación profesionales (EFP) y a otras organizaciones activas en el ámbito de la EFP la oportunidad de organizar actividades de movilidad educativa para estudiantes y personal de EFP”.

4. Las propuestas presentadas por la Comisión han merecido respuestas dispares.

A) En un escrito remitido el 29 de enero a la presidenta de la Comisión, la Confederación Europea de Sindicatos manifestaba su preocupación por el retraso en la presentación de la propuestas y exponía que “La UE tiene que tomar medidas para que los periodos de prácticas sirvan para capacitar y no para explotar. Necesitamos normas que garanticen que los periodos de prácticas de calidad ofrezcan una experiencia verdaderamente formativa y accesible a todos, en lugar de oportunidades exclusivas disponibles sólo para unos pocos afortunados, que además a menudo sustituyen a empleos de nivel inicial que habrían sido ocupados por jóvenes trabajadores. Para lograrlo **es necesaria una iniciativa vinculante en forma de Directiva. La Recomendación del Consejo de 2013 sobre un marco de calidad para los periodos de prácticas, que no era vinculante, ha resultado insuficiente.** El último Eurobarómetro confirma que aumentan los periodos de prácticas, a menudo no remunerados, con malas condiciones de trabajo y con una mayoría de jóvenes que realizan al menos dos, antes de conseguir un empleo real...” (la negrita es mía).

Ya con ocasión de la presentación de la propuesta de nueva Directiva y de una Recomendación sustancialmente modificada con respecto a la de 2014, la CES las valoraba positivamente pero pedía muchas más concreción para evitar que su aplicación fuera muy parcial y limitada: “La Directiva propuesta forma parte del paquete para reforzar un marco de calidad para los periodos de prácticas. Aunque la CES acoge con satisfacción la intención declarada de prohibir los periodos de prácticas no remunerados en las Recomendaciones del Consejo del paquete, el lenguaje específico de la Directiva debe ser más preciso.

Afinar el lenguaje:

- **Ámbito de aplicación:** son necesarias mejoras para garantizar que no se deja espacio a interpretaciones erróneas que dejarían a los más vulnerables en riesgo de explotación.

- **Responsabilidad:** la obligación de garantizar unos periodos de prácticas de calidad debe recaer claramente en los Estados miembros y los empleadores. Debe descartarse cualquier posibilidad de dejar la adopción de medidas en manos de las víctimas o de unas autoridades laborales ya sobrecargadas”.

B) Una valoración más positiva era la efectuada por la eurodiputada socialista española [Alícia Homs](#) , quien se manifestaba en estos términos: “Uno de mis principales objetivos desde que entré en el Parlamento Europeo ha sido poner fin a la situación de explotación que viven muchos jóvenes en Europa con las prácticas no remuneradas, por lo que hemos trabajado intensamente con la Comisión Europea para que legisle en este sentido como institución competente ..., la Directiva pretende "garantizar que las personas en prácticas no sean discriminadas por sus condiciones laborales y que los Estados miembros establezcan medidas de control e inspección para abordar las relaciones laborales encubiertas bajo una apariencia de períodos de prácticas"... , “esta normativa es sólo el comienzo, y durante el próximo mandato los Socialistas y Demócratas continuaremos trabajando para reforzar y ampliar el alcance de esta directiva y para impulsar políticas y reformas que garanticen condiciones de trabajo dignas y oportunidades de calidad para la juventud europea”, por lo que ha concluido que “la regulación para conseguir unos períodos de prácticas de calidad debe ser y será una realidad”.

C) Mucho más crítica se manifestó la rama juvenil de la UGT, RUGE, en un comunicado con un título ya suficientemente significativo: “RUGE rechaza la propuesta de directiva de la Comisión Europea sobre las personas becarias”, acompañado del subtítulo “Para el sindicato, la UE debe luchar por acabar de una vez por todas con falsos períodos de prácticas”. En el comunicado, se exponía que “... es inaceptable que, en lugar de poner el foco en la creación de puestos de trabajo de calidad y con derechos para las personas jóvenes, se sigan fomentando los periodos de prácticas como única vía para la incorporación de las y los jóvenes al mundo laboral. Resulta aún más indignante que la Comisión considere las prácticas como vías para la “activación de las personas jóvenes”, desvirtuando así su verdadero fin y dejando entrever que las y los jóvenes no tenemos interés en acceder al mercado laboral”.

5. A la espera de poder conocer el verdadero recorrido de estas propuestas una vez que se hayan celebrado las elecciones europeas y se haya constituido el nuevo Parlamento y elegido la Comisión, me ha parecido útil poner a disposición de todas las personas interesadas el texto comparado de la Recomendación de 2014 , así como también de la propuesta de Directiva (traducción no oficial). Sin duda, queda todavía mucho tiempo, y mucho camino por recorrer, para que la nueva Directiva vea algún día la luz pública, y sería cuando menos deseable que la tramitación de la propuesta de Recomendación fuera mucho más rápida. Habrá que seguir con atención su tramitación.

Mientras tanto, buena lectura.

Propuesta deDIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO relativa a la mejora y el cumplimiento de las condiciones de trabajo de los becarios y a la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas ("Directiva sobre períodos de prácticas")

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1

Objeto de la Directiva

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

Artículo 2

Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por

(a) "período de prácticas": un período limitado de práctica laboral que incluye un componente significativo de aprendizaje y formación, realizado para adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición a una relación laboral regular o el acceso a una profesión;

(b) "aprendiz": toda persona que realice un período de prácticas y sea titular de un contrato de trabajo o de una relación laboral tal como se definen en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia;

(c) "relación laboral regular": toda relación laboral que no sea un período de prácticas;

(d) "trabajador regular": toda persona que mantenga una relación laboral regular.

Capítulo II Igualdad de trato

Artículo 3 Principio de no discriminación

Los Estados miembros garantizarán que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los aprendices no reciban un trato menos favorable que el de los empleados regulares comparables en el mismo establecimiento, a menos que un trato diferente esté justificado por motivos objetivos, como tareas diferentes, responsabilidades inferiores, condiciones laborales intensidad o el peso del componente de aprendizaje y entrenamiento.

Cuando no exista un empleado regular comparable en el mismo establecimiento, la comparación se hará por referencia al convenio colectivo aplicable, o cuando no exista un convenio colectivo aplicable, de conformidad con la legislación o la práctica nacional.

Capítulo III Relaciones laborales regulares disfrazadas de prácticas

Artículo 4 Medidas para luchar contra las relaciones laborales regulares disfrazadas de períodos de prácticas

Los Estados miembros establecerán controles e inspecciones eficaces realizados por las autoridades competentes para detectar y adoptar medidas coercitivas contra las prácticas en las que una relación laboral regular se disfraza de prácticas con el efecto de conceder niveles de protección, incluidas las condiciones de trabajo y la remuneración, inferiores a los del trabajador en cuestión. tendrá derecho en virtud de la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales o de la Unión.

Artículo 5 Evaluación de las relaciones laborales regulares disfrazadas de períodos de prácticas

1. Para determinar si un supuesto período de prácticas constituye una relación laboral regular, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos fácticos pertinentes. Dicha evaluación tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes elementos indicativos:

a) la ausencia de un componente significativo de aprendizaje o formación en las supuestas prácticas;

b) la duración excesiva de las supuestas prácticas o de las supuestas prácticas múltiples y/o consecutivas con el mismo empleador por la misma persona;

(c) niveles equivalentes de tareas, responsabilidades e intensidad de trabajo para supuestos aprendices y empleados regulares en puestos comparables con el mismo empleador;

d) el requisito de experiencia laboral previa para los candidatos a prácticas en el mismo ámbito de actividad o en uno similar sin una justificación adecuada;

e) una elevada proporción de supuestas prácticas en comparación con las relaciones laborales regulares con el mismo empleador;

f) un número significativo de supuestos aprendices con el mismo empleador que habían completado dos o más prácticas o mantenían relaciones laborales regulares en el mismo o similar ámbito de actividad, antes de realizar las supuestas prácticas.

2. Para que las autoridades competentes puedan realizar la evaluación a que se refiere el apartado 1, el empresario, previa solicitud, facilitará a dichas autoridades la siguiente información:

- a) el número de períodos de prácticas y de relaciones laborales regulares
- b) la duración de las prácticas;
- (c) las condiciones de trabajo, incluidos salarios, tareas y responsabilidades de los supuestos aprendices y de los empleados regulares en puestos comparables;
- d) las descripciones de los componentes de aprendizaje y formación de los períodos de prácticas;
- e) los anuncios de vacantes para períodos de prácticas.

3. Para facilitar la evaluación a que se refiere el apartado 1, los Estados miembros:

- a) definir un límite de tiempo que indique una duración excesiva de las prácticas y de las prácticas repetidas, incluidas las consecutivas, con el mismo empleador;
- b) exigir a los empleadores que incluyan información sobre las tareas previstas y las condiciones de trabajo, incluidos los elementos salariales, de protección social y de aprendizaje y formación en los anuncios de vacantes y anuncios de prácticas.

Los Estados miembros podrán establecer excepciones al plazo previsto en la letra a) en los casos en que una duración más larga esté justificada por motivos objetivos.

Capítulo IV Medidas de aplicación y apoyo

Artículo 6 Aplicación y cumplimiento de la legislación pertinente de la Unión

Los Estados miembros adoptarán medidas eficaces para garantizar que toda la legislación pertinente de la Unión aplicable a los trabajadores se aplique y haga cumplir plenamente en relación con los aprendices. En particular deberán:

- a) garantizar que la información sobre los derechos de los alumnos esté disponible públicamente de forma clara, completa y fácilmente accesible;
- b) elaborar orientaciones para los empleadores de los alumnos en materia de marco jurídico para las prácticas, incluidos los aspectos pertinentes de la legislación laboral y la protección social;
- (c) prever controles e inspecciones eficaces realizados por las autoridades competentes para hacer cumplir la legislación laboral pertinente en relación con los aprendices;
- d) garantizar que las autoridades competentes dispongan de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para realizar controles e inspecciones eficaces y tengan competencia para imponer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias;
- e) desarrollar la capacidad de las autoridades competentes, en particular mediante formación y orientación, para identificar y perseguir proactivamente a los empleadores que incumplan;

f) garantizar, en cooperación con las autoridades competentes, canales para que los alumnos denuncien malas prácticas y malas condiciones de trabajo, y proporcionar información sobre esos canales

Artículo 7 Derecho a reparación

Los Estados miembros garantizarán que los aprendices, incluidos aquellos cuya relación laboral haya finalizado, tengan acceso a una resolución efectiva e imparcial de conflictos y derecho a reparación, incluida una compensación adecuada, en caso de vulneración de sus derechos derivados de la presente Directiva o de otro Derecho de la Unión aplicable a los trabajadores.

Artículo 8 Procedimientos en nombre o en apoyo de los alumnos

Los Estados miembros garantizarán que los representantes de los trabajadores puedan iniciar cualquier procedimiento judicial o administrativo pertinente para hacer cumplir los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otra legislación de la Unión aplicable a los trabajadores. Podrán actuar en nombre o en apoyo de uno o varios aprendices en caso de infracción de cualquier derecho u obligación derivada de la presente Directiva o de otro Derecho de la Unión aplicable a los trabajadores, con la aprobación de ese o de dichos aprendices.

Artículo 9 Protección contra tratos y consecuencias adversos

1. Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los aprendices y a sus representantes de todo trato adverso por parte del empresario y de toda consecuencia adversa resultante de una reclamación presentada ante el empresario o de cualquier procedimiento iniciado con el fin de hacer cumplir los derechos previstos en la presente Directiva o en otro Derecho de la Unión aplicable a los trabajadores.
2. En particular, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como todos los preparativos para el despido o su equivalente, de los becarios por haber ejercido los derechos previstos en la presente Directiva o en otro Derecho de la Unión aplicable a los trabajadores.
3. Los aprendices que consideren haber sido despedidos, o haber sido objeto de medidas de efecto equivalente, por haber ejercido los derechos previstos en la presente Directiva, o en otro Derecho de la Unión aplicable a los trabajadores, podrán solicitar al empresario que fundamentar debidamente los motivos del despido o medidas equivalentes. El empleador deberá proporcionar dichos motivos por escrito.
4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los aprendices a que se refiere el apartado 3 establezcan, ante un tribunal u otra autoridad u organismo competente, hechos que permitan presumir que se ha producido tal despido o medidas equivalentes, Corresponderá al empresario probar que el despido o medidas equivalentes se basaron en motivos distintos de los previstos en el apartado 2.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el apartado 4 a los procedimientos en los que corresponda al tribunal u otra autoridad u organismo competente investigar los hechos del caso.

6. El apartado 4 no se aplicará a los procedimientos penales, salvo disposición en contrario del Estado miembro.

Artículo 10 Sanciones

Los Estados miembros establecerán las normas sobre sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva o de las disposiciones pertinentes ya en vigor relativas a los derechos que están dentro del ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones previstas serán efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Capítulo V Disposiciones finales

Artículo 11 No regresión y disposiciones más favorables

1. Ninguna disposición de la presente Directiva se interpretará en el sentido de que reduce la protección de los trabajadores ofrecida por otros instrumentos del Derecho de la Unión, el Derecho nacional, los convenios colectivos o la práctica.

2. La presente Directiva no constituirá un motivo válido para reducir el nivel general de protección que ya se concede a los trabajadores, incluidos los aprendices, en los Estados miembros.

3. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o introducir leyes, reglamentos o disposiciones administrativas que sean más favorables para los trabajadores o para fomentar o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores.

Artículo 12 Transposición y aplicación

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a la presente Directiva a más tardar [dos años después de su entrada en vigor]. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Cuando los Estados miembros adopten las medidas a que se refiere el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de dicha referencia.

3. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las medidas de Derecho nacional que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

4. Los Estados miembros, de conformidad con su legislación y práctica nacionales, adoptarán 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 encomendar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, cuando éstos lo soliciten conjuntamente y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para garantizar que pueden garantizar en todo momento los resultados buscados en virtud de la presente Directiva.

Artículo 13 Informes y revisión

1. A más tardar [cinco años después de la fecha de transposición], los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información relativa a la aplicación de la presente Directiva que sea necesaria para que la Comisión elabore un informe. Esa información incluirá datos sobre las prácticas a efectos de permitir el seguimiento y la evaluación adecuados de la aplicación de la presente Directiva.

2. La Comisión presentará el informe a que se refiere el apartado 1 al Parlamento Europeo y al Consejo. El informe irá, en su caso, acompañado 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”.

2014	Propuesta 2024 (traducción no oficial)
<p>RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO</p> <p>de 10 de marzo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas</p> <p>RECOMIENDA A LOS ESTADOS MIEMBROS:</p> <p>1) Mejorar la calidad de los períodos de prácticas, en particular el contenido didáctico y formativo y las condiciones laborales que ofrecen, para así facilitar la transición del sistema</p>	<p>Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO relativa a un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas</p> <p>Objetivo y ámbito de aplicación</p> <p>1. La presente Recomendación tiene por objeto mejorar la calidad de los períodos de prácticas, en particular en lo que se refiere al contenido del aprendizaje y la formación y a las condiciones de trabajo, con el fin de facilitar la transición de la educación, el desempleo o la inactividad al trabajo.</p> <p>2. La presente Recomendación debe aplicarse a todos los trabajadores en prácticas, independientemente de su situación laboral, incluidos</p>

educativo, el desempleo o la inactividad al mercado de trabajo, poniendo en práctica los siguientes principios para un marco de calidad para los períodos de prácticas.

Celebración de un convenio de prácticas por escrito

2) Exigir que los períodos de prácticas se basen en un convenio celebrado por escrito entre el trabajador en prácticas y la organización que las ofrece en el momento de su inicio.

3) Garantizar, según se indica en las recomendaciones 4-12, que los convenios de prácticas incluyan los objetivos didácticos, las condiciones laborales, si el trabajador en prácticas recibirá una remuneración o compensación económica por parte de la organización que las ofrece y los derechos y obligaciones de las partes en virtud de la legislación nacional y europea aplicable así como la duración del período de prácticas.

Objetivos didácticos y formativos

4) Fomentar mejores prácticas en lo referente a objetivos didácticos y formativos para ayudar a los trabajadores en prácticas a adquirir experiencia práctica y unas cualificaciones pertinentes; las tareas que se asignen a los trabajadores en prácticas deben permitir que se alcancen estos objetivos.

5) Estimular a las organizaciones que ofrecen prácticas a que asignen a los trabajadores en prácticas un supervisor que los asesore en

los aprendices que sólo sean trabajadores en la medida en que el Derecho de la Unión no prevea disposiciones equivalentes o más favorables.

Principios de calidad

RECOMIENDA A LOS ESTADOS MIEMBROS

Acuerdo escrito

3. Garanticen que los períodos de prácticas se basen en un acuerdo escrito celebrado al comienzo del período de prácticas entre el trabajador en prácticas y el proveedor del período de prácticas.

4. Garantizar que los acuerdos de prácticas establezcan los elementos informativos enumerados en el artículo 4 de la Directiva (UE) 2019/1152, el componente de aprendizaje y formación, incluidos sus objetivos, las condiciones de trabajo, las tareas que deben realizarse y las modalidades de tutoría, supervisión y evaluación, detalles sobre la cobertura de la protección social, incluso en lo que respecta a la cobertura de enfermedades y asistencia sanitaria, así como de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los derechos y obligaciones de las partes en virtud de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales y de la Unión aplicables, y , cuando proceda, las políticas del proveedor de prácticas en materia de confidencialidad y titularidad de los derechos de propiedad intelectual.

Condiciones de aprendizaje y trabajo

5. Garantizar que se consulte a los alumnos a la hora de establecer los objetivos específicos de aprendizaje y formación del período de prácticas con el fin de ayudarles a adquirir experiencia práctica y capacidades pertinentes. Las tareas asignadas al alumno deben permitir alcanzar estos objetivos.

6. Garantizar que los alumnos reciban una remuneración justa, teniendo en cuenta elementos como las tareas y responsabilidades del alumno, la intensidad de su trabajo y el peso del componente de aprendizaje y formación.

7. Garantizar que los derechos y las condiciones de trabajo de los aprendices conforme a la legislación nacional y de la Unión aplicable, incluida la legislación sobre salud y seguridad, los límites al tiempo de trabajo semanal máximo, los períodos mínimos de descanso diario y semanal y, cuando

la realización de sus tareas y supervise y evalúe sus progresos.

Condiciones laborales aplicables a los trabajadores en prácticas

6) Garantizar que se respeten los derechos y las condiciones laborales de los trabajadores en prácticas recogidos en la legislación nacional y europea aplicable, incluidos 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.

7) Animar a que las organizaciones que ofrecen prácticas especifiquen si ofrecen la cobertura del seguro de enfermedad y accidentes y de la baja por enfermedad.

8) Requerir que los convenios de prácticas especifiquen si se recibirá una remuneración o compensación económica y, en caso afirmativo, su cuantía.

Derechos y obligaciones

9) Animar a los interlocutores sociales de que se trate a que garanticen que el convenio de prácticas establezca los derechos y las obligaciones del trabajador en prácticas y de la organización que las ofrece, inclusive, cuando proceda, la política de la organización en materia de confidencialidad y de derechos de propiedad intelectual.

Duración razonable

10) Garantizar una duración razonable de los períodos de prácticas que, en principio, no deberán superar los seis

proceda, los derechos mínimos de vacaciones, se respeten mediante medidas efectivas seguimiento y cumplimiento.

8. Garantizar que los proveedores de prácticas designen un supervisor para guiar al alumno a través de las tareas asignadas, supervisar las actividades realizadas por el alumno y supervisar y evaluar su progreso.

9. Garantizar que los proveedores de prácticas designen a un mentor que actúe como asesor del alumno y le proporcione formación y apoyo, siempre que sea posible, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y el tamaño del proveedor de prácticas.

10. Garantizar que los proveedores de períodos de prácticas proporcionen un entorno de trabajo adecuado, seguro y saludable, incluidos el equipo y la organización del trabajo en el caso de los períodos de prácticas a distancia e híbridos.

11. Garantizar una duración razonable de los períodos de prácticas que no supere los seis meses, salvo en los casos en que una duración superior esté justificada por razones objetivas y teniendo en cuenta las prácticas nacionales. En caso de períodos de prácticas repetidos, incluso consecutivos, con el mismo empleador, garantizar que la duración global de dichos períodos de prácticas no supere los seis meses, salvo en los casos en que una duración superior esté justificada por razones objetivas.

12. aclarar las circunstancias y condiciones en las que un período de prácticas puede prorrogarse o renovarse una vez finalizado el período de prácticas inicial.

13. Garantizar que los empleadores no exijan a los candidatos a períodos de prácticas experiencia laboral previa en el ámbito de actividad, salvo en los casos en que dicho requisito esté justificado por razones objetivas.

14. Garantizar la práctica de especificar en el convenio de prácticas que tanto el aprendiz como el proveedor del período de prácticas pueden rescindirlo mediante comunicación escrita, con un preaviso de una duración adecuada a la duración del período de prácticas y a la práctica nacional pertinente.

15. Garantizar, en cooperación con las autoridades competentes, canales para que los aprendices denuncien las malas prácticas y las malas condiciones de trabajo y proporcionar información sobre dichos canales.

meses, excepto en casos en que esté justificada una duración más larga habida cuenta de las prácticas nacionales.

11) Especificar las circunstancias y condiciones de prórroga o renovación de los períodos de prácticas tras la expiración del primer período.

12) Fomentar que el convenio de prácticas especifique que tanto el trabajador en prácticas como la organización que las ofrece 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.

Reconocimiento adecuado de los períodos de prácticas

13) Fomentar el reconocimiento y convalidación del conocimiento, las cualificaciones y las competencias adquiridos durante el período de prácticas y animar a las organizaciones que ofrecen prácticas a que dejen constancia de ellos, basándose en evaluaciones, mediante la emisión de un certificado.

Requisitos de transparencia

14) Animar a las organizaciones que ofrecen las prácticas incluyan, en sus ofertas y anuncios de prácticas, información sobre las condiciones de las mismas, en particular, si la asignación o compensación económica y el seguro de

Protección social

16. garantizar que los becarios tengan acceso a una protección social adecuada, incluida la cobertura necesaria en consonancia con la legislación nacional, y teniendo en cuenta, en su caso, la Recomendación del Consejo de 8 de noviembre de 2019.

Reconocimiento adecuado de los períodos de prácticas

17. promover el reconocimiento y la validación de los conocimientos, capacidades y competencias adquiridos durante los períodos de prácticas y animar a los proveedores de períodos de prácticas a acreditarlos, sobre la base de una evaluación, mediante un certificado, cuando proceda, y si es posible en formato digital.

Requisitos de transparencia

18. Garantizar que los proveedores de prácticas incluyan en sus anuncios y avisos de vacantes información sobre las condiciones del período de prácticas, en particular sobre el nivel salarial, las condiciones de trabajo, la cobertura de la protección social, incluido el seguro de enfermedad y accidentes, las tareas previstas y el componente de aprendizaje y formación.

19. animar a los proveedores de prácticas a dar información sobre las políticas de contratación, incluida la proporción de aprendices contratados en los últimos años.

20. Animar a los servicios de empleo y a otros proveedores de orientación profesional a que, cuando faciliten información sobre los períodos de prácticas, apliquen los requisitos de transparencia enumerados en el punto 18.

Periodos de prácticas inclusivos

21. Mejorar la divulgación entre los posibles becarios que pertenezcan a grupos en situación de vulnerabilidad, en particular mediante la sensibilización sobre los beneficios de los períodos de prácticas de calidad en términos de aumento de la empleabilidad.

22. Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en los períodos de prácticas, incluso en los criterios de selección y las políticas de contratación, y mejorar el acceso a las oportunidades

enfermedad y de accidente son aplicables; animar a las organizaciones que ofrecen las prácticas a que proporcionen información sobre políticas de contratación, inclusive la proporción de trabajadores en prácticas contratados en los últimos años.

15) Animar a los servicios de empleo y a otros proveedores de servicios de orientación profesional, a que, si proporcionan información sobre períodos de prácticas, apliquen requisitos de transparencia.

Prácticas transfronterizas

16) Facilitar la movilidad transfronteriza de los trabajadores en prácticas dentro de la Unión Europea, entre otras medidas, especificando el marco jurídico nacional de los períodos de prácticas, estableciendo normas claras sobre el envío y la recepción de trabajadores en prácticas entre Estados miembros y reduciendo los trámites administrativos.

17) Estudiar la posibilidad de hacer uso de la red EURES ampliada e intercambiar información sobre períodos de prácticas remuneradas a través del portal EURES.

Uso de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos

18) Recurrir, durante el período de programación 2014-2020, a los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, fundamentalmente el Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, así como a la

de prácticas para todos los solicitantes potenciales, en particular los pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad.

23. Garantizar que los proveedores de prácticas utilicen un lenguaje no sexista e inclusivo en sus anuncios de vacantes.

24. Garanticen que los programas de prácticas, incluidos los lugares de trabajo, las formaciones, las herramientas digitales y los equipos de oficina y de trabajo, se adapten a las necesidades individuales de los becarios cuando proceda, en particular para los becarios con discapacidad, también mediante la realización de los ajustes razonables apropiados de conformidad con el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo.

Periodos de prácticas transfronterizas

25. Faciliten la movilidad transfronteriza de los becarios en la Unión, entre otras cosas, aclarando el marco jurídico nacional aplicable a los periodos de prácticas y estableciendo normas claras sobre la acogida y el envío de becarios a otros Estados miembros, así como reduciendo los trámites administrativos.

26. hagan uso de la red EURES para apoyar la movilidad transfronteriza de las personas en prácticas e intercambien información sobre los periodos de prácticas remunerados a través del portal EURES, de conformidad con las disposiciones correspondientes del Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo (61).

27. Seguir desarrollando material de orientación práctica e información para los (posibles) becarios sobre los periodos de prácticas transfronterizas a través de EURES, también en formatos accesibles para las personas con diferentes tipos de discapacidad.

28. Apoyen a los proveedores de períodos de prácticas y a las instituciones de educación y formación para facilitar los períodos de prácticas transfronterizas, aprovechando al máximo las iniciativas europeas, en particular el programa Erasmus+ establecido por el Reglamento (UE) 2021/817 del Parlamento Europeo y del Consejo.

29. fomentarán la aplicación de los principios de la presente Recomendación, cuando proceda, en los convenios de movilidad en prácticas entre organizaciones de envío de la Unión Europea y organizaciones de acogida de fuera de la Unión.

Iniciativa sobre Empleo Juvenil, según proceda, para aumentar el número y la calidad de los períodos de prácticas, incluyendo la colaboración efectiva con todas las partes interesadas.

Aplicar el marco de calidad para los períodos de prácticas

19) Adoptar las medidas apropiadas para aplicar el marco de calidad para los períodos de prácticas tan pronto como sea posible.

20) Facilitar información a la Comisión antes de que termine 2015 respecto a las medidas adoptadas en relación con la presente Recomendación.

21)

Fomentar la participación activa de los interlocutores sociales en la aplicación del marco de calidad para los períodos de prácticas.

22) Promover la participación activa de los servicios de empleo, las instituciones educativas y las organizaciones que ofrecen prácticas en la aplicación del marco de calidad para los períodos de prácticas.

TOMA NOTA DE QUE LA COMISIÓN TIENE INTENCIÓN DE:

23) Fomentar una estrecha cooperación con los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas para que la presente Recomendación se aplique rápidamente.

24) Supervisar, en colaboración con los Estados miembros y, en particular mediante el Comité de

Apoyo adicional al periodo de prácticas

30. Animen a los proveedores de periodos de prácticas, así como a las organizaciones intermediarias, como los servicios de empleo y las instituciones de educación y formación, a proporcionar apoyo de orientación profesional durante el periodo de prácticas, como asesoramiento profesional y oportunidades de creación de redes, para facilitar la transición a una relación laboral regular tras el periodo de prácticas.

Condiciones marco

31. Garantizar 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 en la aplicación de la presente Recomendación.

33. Garantizar que los representantes de los trabajadores puedan iniciar cualquier procedimiento judicial o administrativo pertinente para hacer valer cualquiera de los derechos y obligaciones derivados de la legislación nacional aplicable. Podrán actuar en nombre o en apoyo de uno o varios aprendices en caso de infracción de cualquier derecho u obligación derivado de la legislación nacional aplicable, con la aprobación de ese aprendiz o de esos aprendices.

Aplicación a escala nacional

Aplicar el Marco de Calidad Reforzado para los Periodos de Prácticas

34. Adoptar las medidas adecuadas para aplicar la presente Recomendación lo antes posible y presentar un plan de aplicación en el que se expongan las medidas correspondientes que deben adoptarse a nivel nacional a más tardar el [fecha de adopción + 18 meses].

35. Prever apoyo financiero y/o no financiero, como orientación práctica a los proveedores de formación en prácticas, en particular para llegar a los grupos vulnerables y a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas, en la aplicación de la presente Recomendación.

Apoyo para aumentar la empleabilidad de las personas en prácticas

Empleo, los avances en la aplicación del marco de calidad para los períodos de prácticas con arreglo a lo dispuesto en la presente Recomendación y analizar el impacto de las políticas en vigor.

25) Informar de los progresos en la aplicación de la Recomendación, basándose en la información facilitada por los Estados miembros.

26) Trabajar con los Estados miembros, los interlocutores sociales, los servicios de empleo, las organizaciones juveniles, las organizaciones de trabajadores en prácticas y las demás partes interesadas, para promover la presente Recomendación.

27) Alentar y apoyar a los Estados miembros, por ejemplo fomentando el intercambio de mejores prácticas entre ellos, para que utilicen el Fondo Social Europeo y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional u otros fondos europeos en el período de programación 2014-2020 con objeto de aumentar el número y la calidad de los períodos de prácticas.

28) Estudiar con los Estados miembros la posibilidad de que se incluyan los períodos de prácticas remuneradas en la red EURES y crear una página web específica sobre los marcos jurídicos nacionales para los períodos de prácticas.

36. Ofrezcan incentivos a los proveedores de períodos de prácticas para que ofrezcan a las personas en prácticas una relación laboral regular una vez finalizado con éxito el período de prácticas.

37. Utilicen los fondos e instrumentos pertinentes de la Unión para aumentar el número de períodos de prácticas de calidad que sigan las orientaciones esbozadas en la presente Recomendación.

Seguimiento

38. Trabajen conjuntamente con la Comisión en la recopilación de datos sobre los períodos de prácticas, con vistas, en particular, a informar la elaboración de políticas sobre períodos de prácticas de calidad.