

Departamento de Documentación

Dirección de Documentación,
Biblioteca y Archivo

Proyecto de Ley del Estatuto de las
personas en formación práctica no
laboral

[121/000087]



Dosier. Serie legislativa. Núm. 58. Abril 2026

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día 10 de marzo de 2026, acordó, en relación con el **Proyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral**, encomendar su aprobación con competencia legislativa plena, conforme al artículo 148 del Reglamento, a la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Con este Proyecto de Ley, se quiere dar cumplimiento al compromiso recogido en la **disposición adicional segunda** del Real Decreto-Ley 32/2021¹, que bajo el título «Estatuto del Becario», establece que “[e]l Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales”.

Conviene señalar el cambio de denominación del Estatuto citado en el anterior párrafo y la sustitución del término “becario” por el de “persona en prácticas formativas no laborables”. Como se señala en la **Exposición de Motivos**, el **concepto tradicional** de becario ha evolucionado incorporando otras figuras y situaciones relacionadas con el desarrollo de actividades formativas, en general, de carácter práctico en el ámbito de la empresa, por parte de personas que están en procesos formativos de distinta naturaleza.

Algunas de estas situaciones, como es el caso de la actividad investigadora (incluida la fase de formación predoctoral) han encontrado acomodo en regulaciones específicas; de esta forma el proceso que se inició con el **Real Decreto 1326/2003**², y siguió con el **Real Decreto 63/2006**³, culminó con la plena laboralización de la actividad de formación investigadora en la **Ley 14/2011**⁴, que fue objeto de desarrollo reglamentario por el **Real Decreto 103/2019**, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

¹ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo

² Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del becario de investigación

³ Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación

⁴ Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

En otros ámbitos, la evolución de la figura del becario se ha ido generalizando con regulaciones que pretendían mejorar el empleo de las personas en formación, particularmente las más jóvenes, es el caso entre otros, del **Real Decreto 1543/2011**⁵ donde se contempla esta actividad formativa dentro del ámbito de las políticas activas de empleo estableciendo como destinatarios a personas jóvenes desempleadas, ya tituladas y con problemas de empleabilidad por la falta de experiencia laboral.

Para hacer frente a estas situaciones, este Proyecto de Ley tiene por objeto determinar los periodos de formación práctica no laboral que se puedan realizar en el ámbito de la empresa o de otros organismos e instituciones públicas o privadas y desarrollar el régimen jurídico que los ordena.

Son tres los objetivos que persigue la norma:

- Establecer el **régimen jurídico de las actividades** formativas de carácter práctico en la empresa, garantizando la necesaria seguridad jurídica mediante la delimitación de las relaciones laborales reguladas en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores e impidiendo su utilización irregular para encubrir relaciones laborales, con la consiguiente defraudación de los derechos de las personas trabajadoras y las correspondientes obligaciones respecto de la seguridad social;
- Mejorar, mediante lo anterior, la **accesibilidad al mercado laboral** de las personas jóvenes;
- Desarrollar el **conjunto de derechos y deberes** de las personas en formación práctica no laboral, así como garantizar su cumplimiento mediante la atribución de competencias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la configuración de un régimen sancionador específico.

El Proyecto de Ley se estructura en una **parte expositiva** y una **parte dispositiva** que consta de **seis artículos, seis disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una única disposición derogatoria, y cinco disposiciones finales**.

En el **Derecho internacional** y en diversas organizaciones y foros internacionales se ha establecido una serie de principios, requisitos y recomendaciones sobre los diferentes tipos de formaciones prácticas no laborales.

A nivel universal ha de mencionarse, en primer lugar, el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**⁶ de 1966. Aunque el artículo 7, en el que se consagra el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo, equitativas y satisfactorias, no se refiere de forma específica a la situación de los “becarios” o de los aprendices, la interpretación realizada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, órgano que supervisa la aplicación del Pacto, sí lo

⁵ Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas

⁶ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. Ratificado por España en 1977 (**Instrumento de ratificación** publicado en BOE, núm. 103, de 30/04/1977)

hace. Así, la **Observación general núm. 23 (2016)**⁷ afirma que “la política nacional debería abarcar todas las ramas de la actividad económica, incluidos los sectores formales e informales, y todas las categorías de trabajadores, incluidos los trabajadores en condiciones atípicas de empleo, los aprendices y los pasantes” (párr. 26) y, en relación con los trabajadores jóvenes, que deberían estar protegidos frente a la discriminación por edad, considerando que el “uso excesivo de pasantías y programas de formación no remunerados, así como de contratos a corto plazo y a plazo fijo que afectan negativamente a la seguridad en el empleo, las perspectivas profesionales y las prestaciones de la seguridad social, no es conforme con el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias” (párr. 47(b)).

En segundo lugar, la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ha analizado de forma directa y extensa la situación y las posibles soluciones para abordar lo que denomina “aprendizajes de calidad”.

El principal instrumento en esta materia es la **Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)**⁸, que subraya la importancia de los aprendizajes como medio para fomentar el empleo, aumentar la productividad y promover un crecimiento económico inclusivo. Además, establece una serie de principios que tratan de garantizar que dichos aprendizajes estén debidamente regulados, bien estructurados, sean inclusivos y respondan a las necesidades tanto de los empleadores como de los aprendices. Para ello deberían tomarse medidas para que los aprendices tengan una remuneración justa, condiciones de trabajo seguras y acceso a la protección social.

Dos años más tarde, la OIT publicó una **Guía para responsables de políticas** sobre aprendizaje de calidad, basada en los principios y criterios establecidos en la Recomendación de 2023. Esta guía expone detalladamente enfoques, prácticas y estrategias que pueden llevarse a cabo para construir sistemas de aprendizaje que respondan a dichos criterios y principios.

Además, también han de tenerse en cuenta, entre las actividades de la OIT, otras normas internacionales del trabajo que, aunque no se refieran de forma tan expresa y directa a los “aprendizajes”, son referencias utilizadas por la propia organización en su Recomendación de 2023. Entre ellos destacan la **Recomendación sobre el aprendizaje de 1939**, la **Recomendación sobre formación profesional de 1962**, el **Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos de 1975** y la **Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos de 2004**.

⁷ Observación general núm. 23 (2016) sobre el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. E/C.12/GC/23

⁸ Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208), adoptada el 16 de junio de 2023 por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 111ª reunión, con 468 votos a favor, 1 en contra y 6 abstenciones

Pueden resultar de interés los trabajos llevados a cabo por la **Comisión Normativa de Aprendizajes**, especialmente los dos informes preparados previamente a la elaboración de la Recomendación: el **Informe IV(1)**, que contiene una síntesis de la legislación y la práctica en los distintos países, así como un cuestionario para los gobiernos de los EE. MM. de la OIT, y el **Informe IV(2)**, que recoge los resúmenes de las respuestas a dicho cuestionario y algunas propuestas para la labor posterior de la Comisión

En tercer y último lugar, la **UNESCO** también ha abordado esta cuestión, especialmente en lo que se refiere a la educación y la formación técnica y profesional. En 1989 aprobó la **Convención sobre la Enseñanza Técnica y Profesional**⁹ y en noviembre de 2015 adoptó la **Recomendación relativa a la enseñanza y formación técnica y profesional** (EFTP), que incluye el aprendizaje en el trabajo dentro de la EETP y afirma que éste debería ser promovido en sus distintas formas y que su calidad debería ser mejorada¹⁰.

Por otra parte, los Ministros de Trabajo y de Empleo del **G-20** adoptaron en la reunión de Beijing de 2016 la **G20 Initiative to Promote Quality Apprenticeship**, en la que acordaron abordar acciones significativas para incrementar la calidad, cantidad y diversidad de aprendizajes entre los miembros, de manera voluntaria y acorde a las circunstancias nacionales. Entre estas acciones destacan las siguientes:

- Fijar metas nacionales para desarrollar, ampliar y mejorar los programas de aprendizaje;
- Mejorar su calidad mediante la plena participación de los interlocutores sociales en la concepción, elaboración y ejecución de programas e incluyendo un componente significativo de formación basada en el trabajo;
- Promover los programas de aprendizaje, en particular en los sectores emergentes y en los sectores con escasez de personal cualificado;
- Lograr que, a las empresas, en particular a las PYMES, les resulten más atractivos, procurando que en ellos se tengan en cuenta sus necesidades de competencias, eliminando los obstáculos jurídicos y regulatorios y propiciando que el gasto de los programas se reparta adecuadamente entre las empresas, los proveedores y las autoridades públicas;
- Velar por que los programas ofrezcan buenas condiciones de trabajo y de formación, en particular un salario adecuado, cobertura de seguridad social y el respeto de los principios de seguridad y salud en el trabajo;

⁹ Esta Convención solo ha sido ratificada por 19 Estados, entre los que no se encuentra España ni por casi ningún Estado europeo

¹⁰ Párrafos 30-32: “30. Se debería promover el aprendizaje en el trabajo en sus distintas formas, incluidos los contratos de formación, la comisión de servicio, los contratos de aprendizaje y las pasantías. Asimismo, se debería mejorar la calidad del aprendizaje en el trabajo y complementarla, cuando se estime pertinente, mediante el aprendizaje en centros de enseñanza u otros tipos de aprendizaje

31. Las políticas públicas deberían fomentar y facilitar cursos de aprendizaje de calidad que combinen la formación en los lugares de trabajo y en los centros de enseñanza a través del diálogo social y la creación de alianzas entre el sector público y el sector privado, para ayudar a los jóvenes a desarrollar sus conocimientos, destrezas y competencias, y adquirir experiencia profesional

32. Se debería promover la EFTP en la economía informal, incluso mediante el aprendizaje tradicional de calidad en pequeñas empresas, microempresas y empresas familiares, suscitando la participación de las partes interesadas de las zonas rurales y urbanas”

- Mejorar el acceso de los grupos desfavorecidos a los aprendizajes de calidad mediante subsidios a los ingresos, créditos para la formación, programas de preaprendizaje, servicios de guardería asequibles y facilidades para acomodar la vida laboral y familiar;
- Reforzar las alianzas entre las empresas y los centros de formación profesional;
- Respalda el desarrollo de programas para la mejora del aprendizaje informal, por ejemplo, mediante el reconocimiento de los conocimientos previos y la formación complementaria, y
- Hacer este aprendizaje extensivo a todo el mundo, por ejemplo, mediante la cooperación técnica y las iniciativas regionales.

Esta iniciativa se construyó contando con las contribuciones de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en los marcos del L20 y del B20, plasmados en los **Elementos clave de unos aprendizajes y pasantías de calidad, Entendimiento común del B20 y el L20**, de junio de 2013.

También, previamente a la adopción de la iniciativa del G20, la **OCDE** elaboró un *background paper* para la *G-20-OECD-EC Conference on Quality Apprenticeships for Giving Youth a Better Start in the Labour Market* celebrada en París en abril de 2014. La OCDE se ha vuelto a ocupar más recientemente de la misma cuestión en el informe *Engaging employers in quality apprenticeships – making it happen locally*, de 2022, que busca reforzar la implicación de los empleadores en el sistema con el objetivo de mejorar la coincidencia o el ajuste entre la oferta y la demanda de habilidades o competencias (*skills*).

En el ámbito del **Consejo de Europa** el texto más relevante a este respecto es la **Carta Social Europea (revisada)**¹¹, especialmente los artículos **4** (derecho a una remuneración equitativa), **7.5** (según el cual las Partes se comprometen “a reconocer el derecho de los trabajadores jóvenes y de los aprendices a un salario equitativo o, en su caso, otra retribución adecuada”) y **10** (derecho a la formación profesional, que incluye el compromiso de “asegurar o favorecer un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos” y, como medida adecuada para alentar la plena utilización de los servicios previstos: “garantía, por medio de un control adecuado, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, de la eficacia del sistema de aprendizaje y de cualquier otro sistema de formación para trabajadores jóvenes y, en general, de la adecuada protección a los trabajadores jóvenes”).

El Comité Europeo de Derechos Sociales, órgano encargado de determinar si la legislación nacional y las prácticas en los Estados parte son o no son conformes con la Carta Social Europea, se ha pronunciado sobre esta cuestión y sobre los trabajos reales y genuinos disfrazados de becas (en la propia decisión, “*bogus internships*”) en el caso **European Youth Forum (YFJ) v. Belgium** (*Complaint No. 150/2017*). Según

¹¹ Carta Social Europea (revisada), hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. Ratificada por España el 29 de abril de 2021 (ver **Instrumento de Ratificación**, publicado en «BOE» núm. 139, de 11/06/2021)

afirma el Comité, en los casos en los que se ha establecido que la beca (*internship*) no incluye un componente de aprendizaje y formación, sino que se refiere a la realización de un trabajo real y genuino, el becario (*trainee*) debería ser considerado como trabajador con el derecho a una remuneración suficiente, en el sentido del art. 4.1 de la Carta. Además, las autoridades nacionales deben disponer de garantías contra este tipo de trabajos encubiertos y de un sistema de inspección eficaz para prevenirlos y eliminarlos.

Además, el Comité de Ministros se ha ocupado de esta misma cuestión en la Recomendación **CM/Rec(2016)7** sobre el acceso de los jóvenes a los derechos.

Entre otras medidas, este texto recomienda que los Estados establezcan o desarrollen políticas juveniles en todos los niveles para promover y facilitar el acceso de todos los jóvenes a los derechos de manera más eficaz, con especial énfasis en, entre otras cuestiones a las dificultades que enfrentan muchos jóvenes al abandonar la educación, para asegurar un empleo estable y significativo con condiciones laborales justas, equitativas y favorables o para obtener prácticas de calidad (I.3). Asimismo, recomienda que se tomen iniciativas para facilitar una transición fluida de la educación al mercado laboral, asegurando que las prácticas y aprendizajes, reconocidos como pasos importantes en el proceso de transición, sean experiencias de calidad que tengan un valor educativo claro y que estén debidamente remuneradas y reguladas (II.3.2).

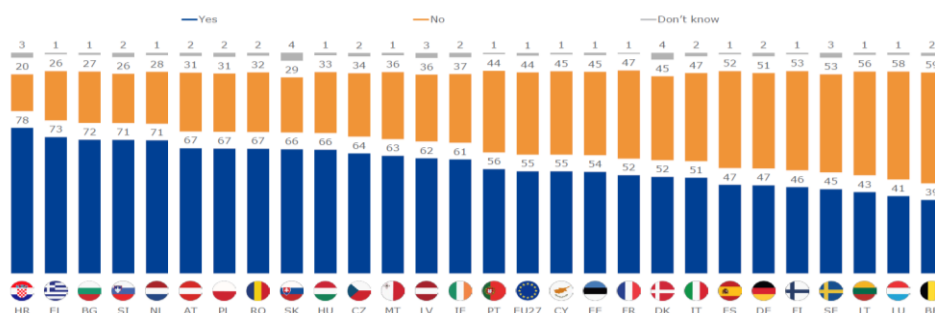
Según se expone en el memorando explicativo con el crecimiento del uso de prácticas no remuneradas y aprendizajes mal remunerados como primeros pasos para acceder al mercado laboral, los jóvenes que, por diversas razones, no cuentan con apoyo económico de sus familias, se enfrentan a desafíos especiales. Las prácticas suponen un paso importante en el proceso de transición para algunos, pero deberían ser debidamente remuneradas para proteger la igualdad de oportunidades y apoyar el derecho de los jóvenes a la autonomía y a un nivel de vida digno, ya que pueden ser explotadoras, con un número excesivo de jóvenes pasando de unas prácticas mal remuneradas o no remuneradas a otras. Además, según afirma, cada vez hay más pruebas de que las prácticas fuera de la educación formal están sustituyendo frecuentemente el empleo de calidad para los jóvenes. Consecuentemente, considera que garantizar que los jóvenes tengan pleno acceso a los derechos en este ámbito requiere una mejor protección frente a malas prácticas, así como la aplicación de estándares de calidad y un sistema de certificación que apoye el reconocimiento de los conocimientos y habilidades adquiridos a través de prácticas y aprendizajes (**párr. 41**).

En esta misma línea, la **posición de la Unión Europea** sobre las prácticas no laborales se centra en mejorar su calidad, evitar abusos y posibilitar la transición de los jóvenes al empleo. La UE reconoce que las prácticas pueden ser útiles para adquirir experiencia profesional y facilitar la entrada al mercado laboral, pero considera que deben tener valor formativo real, no sustituir puestos de trabajo remunerados y ofrecer condiciones justas y transparentes.

Un programa de prácticas se define generalmente como un programa de educación y formación combinado con experiencia laboral, diseñado para determinados grupos, normalmente jóvenes desempleados. En los Estados miembros existen diversos tipos de programas de prácticas, siendo promovidos activamente por la Comisión Europea como respuesta política a las persistentes altas tasas de desempleo juvenil¹².

Según las estimaciones basadas en los datos de la Encuesta Europea de Población Activa (EPA UE), en 2019 había 3,1 millones de estudiantes o trabajadores en prácticas en la UE, de los cuales 1,6 millones eran estudiantes o trabajadores en prácticas remuneradas y 1,5 millones, en prácticas no remuneradas¹³. La encuesta Flash Eurobarometer, por su parte¹⁴ concluyó en 2023, que las prácticas constituyen un importante trampolín para que los jóvenes accedan al mercado laboral. En aquel momento la mayoría de las prácticas eran remuneradas y daban acceso a protección social¹⁵.

Personas que obtuvieron compensación económica durante sus prácticas (% por país)



Fuente: *Integration of young people into the labour market with particular focus on traineeships*

El escenario de referencia para promover las prácticas de calidad en la Unión Europea queda configurado en la **Recomendación del Consejo relativa a un marco de calidad para los períodos de prácticas**– 2014 –, que subraya la conveniencia de que exista un acuerdo escrito entre las dos partes que, entre otras cuestiones, recoja los objetivos de aprendizaje, la existencia de un tutor o supervisor durante las mismas, información clara sobre si son o no remuneradas y sobre los derechos laborales y los aspectos de protección social que corresponden a las personas en prácticas, además

¹² La **Garantía Juvenil**, creada en 2013 y reforzada en 2020, constituye el marco político de referencia de la UE para luchar contra el desempleo juvenil y la inactividad. *Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK)*. Eurofound. July 2017

¹³ COM (2024) 132. 20 de marzo, 2024

¹⁴ *Integration of young people into the labour market with particular focus on traineeships*. Flash Eurobarometer 523. European Commission. June 2023

¹⁵ El 68% de las personas encontraron un empleo después de realizar una práctica y más de la mitad de ellas firmaron un contrato con el mismo empleador

de tener una duración razonable. La recomendación pretendía luchar contra las prácticas abusivas, no remuneradas y contra el fraude laboral que supone utilizar becarios para sustituir a trabajadores¹⁶.

El Marco de Calidad para los Períodos de Prácticas tuvo una repercusión positiva en los períodos de prácticas de la UE, sin embargo, la evaluación¹⁷ realizada también puso de relieve ámbitos que podrían potenciarse y mejorarse. En junio de 2023, el Parlamento Europeo adoptó una **Resolución**¹⁸ en la que pedía a la Comisión que actualizara y reforzara la Recomendación del Consejo de 2014 y la convirtiera en un instrumento legislativo más sólido adoptando una directiva con normas mínimas obligatorias para todos los Estados miembros.

En efecto, el Parlamento defendía que las prácticas deben cumplir requisitos mínimos en toda la UE, independientemente del Estado miembro y entre los estándares propuestos reiteraba la idea del Marco de Calidad de la necesidad de la existencia de un acuerdo escrito obligatorio entre empresa y becario con objetivos formativos claros, la presencia de un tutor, la evaluación del aprendizaje adquirido y que la duración de las prácticas fuera limitada.

Otro de los puntos en los que insistió el Parlamento Europeo fue la exigencia de la remuneración adecuada para las prácticas, evitando las no remuneradas o con compensación simbólica ya que generan explotación laboral, excluyen a jóvenes de origen socioeconómico desfavorecido y contribuyen a la precariedad laboral juvenil.

El Parlamento consideraba prioritario luchar contra las situaciones en las que una práctica encubre una relación laboral normal y pedía reforzar los derechos laborales de las personas en prácticas, incluyendo el acceso a la protección social, aplicación del principio de igualdad de trato respecto a trabajadores comparables y derecho a reclamar y obtener compensación si sus derechos fueran vulnerados.

Como resultado de la **evaluación del marco de calidad existente**¹⁹ que estuvo acompañada de una **evaluación de impacto**²⁰ y respaldada por **un estudio que explora los contextos, los desafíos y las posibles soluciones**²¹ en relación con la

¹⁶ En 2021 la Comisión publicó un informe sobre la política de remuneración para las prácticas en el mercado laboral en la UE-27: *Remuneration of Open-Market Traineeships in EU-27*

¹⁷ European Commission. Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships. SWD (2023) 10. 10/01/23

¹⁸ 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. *Véase también* el Informe elaborado por el Parlamento Europeo que sirvió como base para la Resolución.

¹⁹ European Commission. Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships. SWD (2023) 10. 10/01/23

²⁰ European Commission. Impact assessment report. SWD (2024) 67. 20/03/24

²¹ Study exploring the context, challenges and possible solutions in relation to the quality of traineeships in the EU. European Commission. 2024.

El estudio identifica tres problemas principales: el uso inadecuado de las prácticas, su baja calidad en algunos casos y el acceso desigual a estas oportunidades. Para abordarlos, se proponen medidas

calidad de las prácticas en la UE y la citada resolución del Parlamento Europeo, la Comisión Europea planteó avanzar hacia normas más fuertes para la protección de los jóvenes en el mercado laboral y combatir las “falsas prácticas”.

La nueva iniciativa de la Comisión, actualmente en tramitación, consiste en:

- Una **propuesta de Directiva**²² relativa a la mejora y la aplicación de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y a la lucha contra las relaciones laborales regulares camufladas en períodos de prácticas y
- Una **propuesta para reforzar la Recomendación del Consejo de 2014** sobre un marco de calidad para las prácticas a fin de abordar cuestiones de calidad e inclusión, como la remuneración justa y el acceso a la protección social²³.

El objetivo de ambas propuestas es que las prácticas proporcionen una auténtica experiencia de aprendizaje y trabajo, lo que facilitará la transición de los estudiantes al ámbito laboral a la vez que garantizará un acceso más equitativo para todos y no camuflará las relaciones laborales regulares como prácticas. En definitiva, se aspira a mejorar las condiciones laborales de las personas en prácticas, recibir condiciones comparables a las de los trabajadores cuando realizan tareas similares, incluyendo aspectos como remuneración o condiciones laborales y combatir relaciones laborales encubiertas como prácticas.

Las autoridades nacionales deberán comprobar, por ejemplo, la duración de las prácticas, número de becarios en la empresa y las condiciones de trabajo reales y garantizar el cumplimiento de las normas y los representantes de trabajadores podrán defender a los becarios y se deberán crear canales para denunciar abusos.

La **revisión del marco de calidad de 2014**, por su parte, pretende mejorar la calidad formativa, las condiciones de trabajo y la inclusión social en el acceso a prácticas.

Se recomienda que las prácticas ofrezcan remuneración justa, se promueve que los becarios tengan cobertura social conforme a la legislación nacional y que las prácticas incluyan supervisión y apoyo formativo a través de la figura obligatoria de un mentor o tutor. Las prácticas serán accesibles a jóvenes vulnerables o con discapacidad y las empresas deberán informar sobre número de prácticas, duración y condiciones. Los conocimientos, habilidades y competencias adquiridos deberán reconocerse y validarse mediante un certificado, si es posible digital.

orientadas a mejorar las condiciones laborales de los becarios, incluyendo una remuneración justa y acuerdos formales y facilitar el acceso a colectivos vulnerables. Además, se plantean orientaciones para fomentar las prácticas transfronterizas, las modalidades remotas o híbridas y reforzar el seguimiento

²² 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»). COM (2024) 132. 20 de marzo, 2024

²³ Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas. COM (2024) 133. 20 de marzo, 2024

Por último, mientras que la recomendación de 2014 establecía seis meses como duración máxima razonable para las prácticas, la nueva propuesta específica que este límite también se aplicará a prácticas repetidas, incluidas las consecutivas con el mismo empleador²⁴.

En los diferentes **países de nuestro entorno** existen enfoques y marcos regulatorios muy diversos para los diferentes tipos de aprendizajes²⁵.

En el caso de **Alemania** las disposiciones más relevantes se encuentran, además de en la regulación laboral recogida en el **libro tercero** del *Sozialgesetzbuch*, en el *Mindestlohngesetz*²⁶. Según establece el art. 22 del *Mindestlohngesetz*, esta norma sobre el salario mínimo se aplica a las personas consideradas como *Praktikanten*, aunque existen ciertas excepciones (por ej., que se trate de una práctica obligatoria dentro de una disposición educativa o que sea de orientación laboral y dure menos de tres meses). La definición es bastante amplia: se considera como *Praktikant*, independientemente de la denominación de la relación jurídica, a quien, según la forma y desarrollo de hecho de la relación contractual, realice una actividad específica, durante una duración delimitada, para adquirir conocimientos y experiencias prácticas como preparación para su actividad laboral.

En el ámbito de la formación profesional está regulado por el *Berufsbildungsgesetz*.

En **Francia**, como norma general, solo se admiten y regulan este tipo de formaciones prácticas (*stages*) dentro del ámbito educativo, por lo que en principio no caben *stages* fuera de un *cursus* pedagógico, escolar o universitario²⁷.

La regulación se encuentra recogida en los Códigos de educación, trabajo y seguridad social. El primero de ellos fija el marco general de las becas en el ámbito profesional (*Code de l'éducation*, **arts. L124-1 à L124-20**), la obligación de acuerdo y de remuneración (**arts. D124-1 à D124-13**), el número máximo de becarios en cada caso (**art. R124-10**) y las condiciones de becas en estudios superiores (**arts. L612-8 à L612-14** y **D612-48 à D612-60**). El *code du travail* establece las condiciones de los becarios en formación profesional (**arts. L6341-1 à L6343-4**), así como las formas de control por la inspección de trabajo (**art. R8113-3-1**) y las sanciones que pueden corresponder en este ámbito (**art. R8115-6**), mientras que en el *Code de la sécurité sociale* se fijan las

²⁴ *Eu traineeships directive*. European Parliament. Briefing, 2024

²⁵ Para un análisis general y comparado, además de algunos de los informes ya citados, pueden consultarse los siguientes: Anexo 26 del *Impact Assessment Report (SWD(2024)67 final)* que acompaña a la Propuesta de Directiva COM(2024) 132 final; Anexo 1.8 (*Mapping of legal provisions across Member States*) del *Study exploring the context, challenges and possible solutions in relation to the quality of traineeships in the EU*, publicado por la Comisión Europea en 2024; Helme, J (2024). *The Problems and Paradoxes with the EU's Regulation of Traineeships: A Way Forward*. *Industrial Law Journal*, Vol. 53, No. 4, Stewart, A., Owens, R., O'Higgins, N., & Hewitt, A. (Eds.). (2021). *Internships, Employability and the Search for Decent Work Experience*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

²⁶ *Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348)*, das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (Bablu. 2025 I Nr. 369) geändert worden ist

²⁷ Ver, para una explicación general, la nota *Stages : obligations de l'employeur*, en *Service Public - Entreprendre*.

cantidades mínimas de remuneración (*arts. D242-1 à D242-2-2*) y las cotizaciones relativas a los accidentes de trabajo (*arts. L412-8 et L412-9*).

En **Italia**²⁸ se considera como “beca” (*tirocinio*), de acuerdo con la nueva definición introducida por el art. 1, comma 720-726, de la *legge di bilancio 2022*²⁹, el recorrido formativo de alternancia entre estudio y trabajo, con la finalidad de orientar y de formar profesionalmente, así como de mejorar el ajuste entre la demanda y la oferta de trabajo. Según esta misma norma, el *tirocinio* no constituye una relación laboral y no puede ser utilizado como sustitución del trabajo por cuenta ajena. Si se utiliza de forma fraudulenta se impone a la “entidad anfitriona” una multa de 50 euros por becario y día, sin perjuicio de que se pueda reconocer por sentencia judicial, a demanda del becario, la existencia de una relación laboral.

Existen dos tipos básicos de *tirocinio*: el considerado como curricular, cuando se realiza en función de la obtención de un título de estudio formalmente reconocido, y el no curricular, en el resto de los casos.

Los principios y criterios básicos de los curriculares se encuentran en el **art. 18** de la *L.egge 24 giugno 1997, n. 196*³⁰, desarrollados por el *Decreto 25 marzo 1998, n. 142*³¹.

Los *tirocini* extracurriculares están regulados por las Regiones y Provincias autónomas (como recientemente, por ej., en Abruzzo: *Linee guida tirocini extracurricolari*, aprobadas por el *DGR 488 del 30 luglio 2025*), desarrollando los estándares fijados a nivel nacional por las *Linee guida in materia di tirocini* aprobadas por la *Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano* el 25 maggio 2017. La *legge di bilancio 2022* prevé la aprobación de unas nuevas líneas guía, que habrían de sustituir a las de 2017, y fija algunos criterios sobre el contenido que habrán de tener dichas guías³²; no obstante, hasta este momento no han sido adoptadas.

²⁸ Ver una explicación general de la regulación italiana en la *nota* de la *Camera dei deputati* de 18 de junio de 2024 a propósito de la iniciativa de la Comisión europea. También se puede consultar la *nota* para el control de subsidiariedad del *Servizio Studi* de la misma Cámara

²⁹ *Legge 30 dicembre 2021, n. 234. Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024*

³⁰ *L.egge 24 giugno 1997, n. 196 Norme in materia di promozione dell'occupazione*

³¹ *Decreto 25 marzo 1998, n. 142. Regolamento recante norme di attuazione dei principi e dei criteri di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, sui tirocini formativi e di orientamento*

³² Según el art. 1, co. 721, son las siguientes: “a) *individuazione degli elementi qualificanti, quali il riconoscimento di una congrua indennità di partecipazione, la fissazione di una durata massima comprensiva di eventuali rinnovi, e limiti numerici di tirocini attivabili in relazione alle dimensioni di impresa;*

b) *definizione di livelli essenziali della formazione, che prevedono un bilancio delle competenze all'inizio del tirocinio e una certificazione delle competenze alla sua conclusione;*

c) *definizione di forme e modalità di contingentamento per vincolare l'attivazione di nuovi tirocini alle assunzioni di una quota minima di tirocinanti al termine del periodo di tirocinio;*

d) *previsione di azioni e interventi finalizzati alla prevenzione e al contrasto nei confronti di un uso distorto dell'istituto, anche attraverso la puntuale individuazione delle modalità con cui il tirocinante presta la propria attività”.*

En el caso de **Portugal** también existe una figura similar, el *estágio*, y, al igual que en Italia, se reconoce tanto en el ámbito educativo como en el extracurricular.

En el primero de ellos, especialmente en lo relacionado con la formación profesional, la figura fundamental es la *Formação em Contexto de Trabalho*, en los términos fijados en los arts. 16-18 de la *Portaria n.º 235-A/2018*, de 23 de agosto. Según se establece en el mismo art. 18, dicha formación se desarrollará en la forma detallada por el reglamento específico que debe aprobar la escuela en cada caso concreto.

La normativa relativa a los *estágios* profesionales extracurriculares está recogida en el *Decreto-Lei n.º 66/2011*³³, en el que se fijan las condiciones del contrato de *estágio*, su duración, el régimen aplicable, la orientación, la remuneración y la seguridad social. Existe un régimen específico para las prácticas que se realicen en las Administraciones Públicas, establecido de manera general en el *Decreto-Lei n.º 18/2010*³⁴ y, de manera adaptada a las Administraciones locales, en el *Decreto-Lei n.º 166/2014*³⁵.

Información adicional

Puede consultar los siguientes **documentos de trabajo** elaborados, por el Departamento de Documentación, para la Comisión de Trabajo, Economía Social, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en los que se recoge:

- **Documentación que acompaña al proyecto**
- **Exposición de Motivos: documentación citada**
- **Documentos comparativos y texto derogado**
- **Estudios**

Igualmente, se encuentra a su disposición la **bibliografía** de apoyo a la tramitación parlamentaria del Proyecto elaborada por la Biblioteca del Congreso de los Diputados, que puede ser actualizada o ampliada durante su tramitación.

³³ *Decreto-Lei n.º 66/2011 de 1 de junho. Estabelece as regras a que deve obedecer a realização de estágios profissionais extracurriculares, no uso da autorização legislativa concedida pelo artigo 146.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro*

³⁴ *Decreto-Lei n.º 18/2010 de 19 de março. Estabelece o regime do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública e revoga o Decreto-Lei n.º 326/99, de 18 de Agosto*

³⁵ *Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro. Estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local*