



## Paquete de periodos de prácticas

Adoptada en la reunión del Comité Ejecutivo de 24-25 de junio 2024

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) toma nota con ciertas reservas del "[paquete de periodos de prácticas](#)" introducido recientemente por la Comisión Europea, compuesto por la Directiva 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 periodos de prácticas ("Directiva sobre periodos de prácticas") y la Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad reforzado para los periodos de prácticas.

Apoyamos el objetivo de la Directiva propuesta de mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los becarios y combatir las relaciones laborales regulares disfrazadas de periodos de prácticas, así como el objetivo de la recomendación (no vinculante) propuesta de mejorar la calidad de los periodos de prácticas. Sin embargo, el ámbito de aplicación y las medidas identificadas en la Directiva nos parecen insuficientes y no del todo acordes con los intereses expresados por los sindicatos durante las dos rondas de consultas a los interlocutores sociales. Recordamos en particular la necesidad de respetar y promover activamente la negociación colectiva y la cláusula de no regresión que garantiza que esta Directiva no puede (1) rebajar el nivel de protección existente, (2) conducir a la introducción de nuevas formas de empleo atípicas (trabajo precario y nuevas formas de contrato) a nivel nacional. (3) establecer una tercera (nueva) categoría de trabajadores.

Hay que establecer un mayor equilibrio y una mejor distinción entre las dos herramientas (la Directiva y las Recomendaciones), y la Directiva debe modificarse significativamente para introducir más mejoras legislativas en la situación actual y mejorar significativamente la situación de los becarios.

### Valoración de la CES

La principal deficiencia de la propuesta de Directiva radica en el ámbito de aplicación y las definiciones. En efecto, la propuesta sugiere que sólo los becarios que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, deberían estar cubiertos por esta Directiva. Sin embargo, no aborda todos los periodos de prácticas después de la graduación (como propuso el PE en su resolución sobre los periodos de prácticas de calidad en la Unión), y no cubre las formas más explotadoras de periodos de prácticas, que no son remuneradas. No especifica qué son (o deberían ser) los periodos de prácticas ni concede nuevos derechos adicionales a los jóvenes que los realizan.



En su lugar, se centra en un conjunto no exhaustivo de elementos indicativos que la inspección de trabajo/las autoridades nacionales competentes deberían utilizar para detectar cuándo los periodos de prácticas se utilizan falsamente para sustituir puestos de trabajo de nivel inicial.

La propuesta trata todos los periodos de prácticas por igual, independientemente de su tipo, lo que aporta confusión, socava la diversidad existente y entraña el riesgo de una gran variación en los enfoques de implantación.

Además, aunque la inspección de trabajo/las autoridades competentes (según la práctica nacional) tienen un papel importante que desempeñar a la hora de detectar y actuar en caso de falsos periodos de prácticas, no pueden tener una responsabilidad desproporcionada en este problema, mientras que los Estados miembros y los proveedores de periodos de prácticas no tienen ninguna o muy poca.

## **El camino hacia una directiva mejor**

### **Ámbito de aplicación y definición**

La CES subraya la necesidad de aclarar la definición de periodos de prácticas para garantizar que no se vinculen únicamente a una relación laboral, ya que esto resulta problemático por tres razones importantes: (1) podría acabar dando lugar a la creación de una tercera categoría de trabajadores; (2) excluye a los becarios que no reciben ningún tipo de paga o remuneración; (3) crea confusión entre los periodos de prácticas realizados en el marco del sistema educativo, los aprendizajes profesionales y los realizados tras la graduación. La Directiva no debería abarcar los aprendizajes profesionales.

Por el contrario, debería definirse por el tipo de periodo de prácticas realizado fuera del sistema educativo (no por créditos universitarios o de otro tipo). Los tipos de prácticas son:

- Periodos de prácticas en el mercado laboral abierto;
- Periodos de prácticas en el marco de las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT);
- Periodos de prácticas como parte obligatoria de la formación profesional.

Además, la Directiva debería estipular que todas las formas de prácticas en las que los becarios tengan que realizar de facto tareas como las de otros trabajadores (empleo encubierto) tienen que estar plenamente cubiertas por la legislación laboral y social pertinente, así como por los convenios colectivos.

La CES apoya el objetivo de la Recomendación del Consejo de garantizar unas condiciones de trabajo justas y seguras para los periodos de prácticas dentro del sistema educativo, en consonancia con los tratados de la UE, la legislación laboral y los convenios colectivos tanto nacionales como de la UE.

Todas las personas de prácticas que tienen que realizar de facto tareas como las de otros trabajadores son en realidad trabajadores y deben ser tratados como tales, con todos los derechos y protecciones aplicables a los trabajadores. Este planteamiento garantizaría que



las personas que realizan periodos de prácticas antes de graduarse (mientras estudian) y los aprendices queden excluidos de esta propuesta y serían regulados a nivel nacional. También se cumpliría el principio de facilitar la transición de la educación al mercado laboral, garantizando al mismo tiempo que la primera experiencia laboral (para la que están pensados los periodos de prácticas) sea un comienzo de calidad en la vida laboral y no el primer paso hacia la precariedad.

## **Igualdad de trato**

Los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la retribución, los aprendices no reciban un trato menos favorable que los empleados y las empleadas comparables. Los salarios por debajo del salario mínimo y la ausencia de protección legal excluyen a los jóvenes del derecho a **la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor**, cuando la investigación ha demostrado en repetidas ocasiones que tampoco son eficaces para impulsar las tasas de empleo juvenil.

## **Periodos de prácticas de calidad**

Desde el principio de nuestro trabajo de incidencia, la CES y las instituciones de la UE señalaron que la dificultad de la regulación de los periodos de prácticas radica en la diversidad de los sistemas nacionales. Por esta razón, **no se puede omitir en la propuesta un capítulo que establezca los criterios mínimos para unos periodos de prácticas de calidad en toda Europa**; al contrario, es la herramienta para ofrecer un nivel mínimo de derechos y unas condiciones equitativas para las trabajadoras y trabajadores en prácticas que no tengan un contrato de trabajo o una relación laboral tal y como se define en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

La Directiva debe establecer criterios que definan la calidad de los periodos de prácticas:

- Contratos de trabajo por escrito, no renovables, registrados ante las autoridades pertinentes según la práctica nacional, que permitan la transparencia, un control adecuado y la recopilación de datos;
- Fijación de una duración máxima del periodo de prácticas de seis meses y, en circunstancias excepcionales, de un año (cuando esté debidamente justificado);
- Establecer objetivos de aprendizaje en el contrato escrito;
- Establecer mecanismos adecuados de tutoría y supervisión en el contrato escrito;
- La remuneración no debe ser inferior al salario mínimo y debe ajustarse a lo dispuesto en la Directiva (2022/2041) y en los convenios colectivos; por el contrario, deben prohibirse los casos en que los becarios tengan que contribuir económicamente a los periodos de prácticas;
- Acceso a la seguridad social aplicable a los trabajadores con arreglo a las prácticas nacionales y en consonancia con las Recomendaciones del Consejo sobre el acceso a la protección social para los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia (2019/C 387/01);
- Medidas de salud y seguridad en el trabajo en consonancia con la legislación nacional y de la UE;
- Derecho a un período de descanso en consonancia con la Directiva sobre el tiempo



de trabajo (2003/88/CE).

La CES señala que los criterios mínimos de calidad también contribuirán a un trato equitativo en toda la UE, ya que cada vez hay más periodos de prácticas transfronterizos.

### **Promoción e importancia del diálogo social y la negociación colectiva**

Una de las principales tareas de la CES es promover los derechos sociales y los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el marco jurídico de la UE. Los retos a los que se enfrentan las personas trabajadoras en los Estados miembros de la UE son diferentes, pero la lucha por unos salarios más altos y unas mejores condiciones de trabajo es universal. El mercado interior integrado de la UE hace que la lucha por la igualdad de condiciones, sin dumping social y respetando los derechos sociales y laborales, sea más importante que nunca.

La CES siempre apoyará a sus organizaciones afiliadas nacionales en su lucha por la negociación colectiva y su libertad para mantener, concluir y hacer cumplir los convenios colectivos, que pueden ser una herramienta mejor para aplicar y complementar las iniciativas legislativas de la UE de acuerdo con las prácticas y los marcos nacionales. A este respecto, se reconoce la importancia de que los interlocutores sociales dispongan de margen para negociar y negociar colectivamente. Deben evitarse las repercusiones negativas y el uso indebido por parte de los empresarios o los sindicatos «amarillos».

### **Responsabilidades de los proveedores de periodos de prácticas**

Los periodos de prácticas de calidad ocupan un lugar prioritario en la agenda de las personas jóvenes debido a la continua explotación por parte de ciertos empleadores como mano de obra barata y no remunerada. El principal objetivo de la Directiva debería ser cerrar tanto como sea posible una laguna legal que permite tal explotación en toda Europa. Si definimos las responsabilidades de los empleadores, corresponde entonces (como contempla la propuesta) a los inspectores de trabajo/autoridades competentes comprobar y seguir el procedimiento pertinente en caso de infracción.

Debe regularse que:

- Los proveedores de periodos de prácticas no exijan experiencia laboral previa a la hora de publicar o anunciar los anuncios de vacantes de periodos de prácticas;
- El número de puestos de periodo de prácticas en la empresa puede representar un máximo del 20% del número de puestos fijos;
- El becario y el proveedor de periodos de prácticas deben fijar conjuntamente los objetivos de aprendizaje. Las tareas que debe realizar el estudiante en prácticas deben estar estrechamente relacionadas con los objetivos de aprendizaje establecidos;
- La supervisión, la tutoría y el seguimiento de los progresos deben estar garantizados durante todo el periodo de prácticas;
- Los empleadores deben presentar la información sobre los periodos de



prácticas a las autoridades legales competentes, a los representantes de las trabajadoras y trabajadores y a los sindicatos.

- El empleador no tiene derecho a reclamar una contribución económica al becario.

### **Lucha contra las relaciones laborales regulares disfrazadas de periodos de prácticas y contra los falsos periodos de prácticas**

Tal y como reconoce la propuesta de directiva y pretende abordar, los periodos de prácticas sustituyen a menudo a los empleos de nivel inicial debido a la falta de regulación. Los periodos de prácticas remunerados o no remunerados pueden sustituir a las relaciones laborales regulares; por eso es crucial ampliar el ámbito de aplicación de una directiva que abarque también los periodos de prácticas no remunerados. Además de mecanismos de control y de ejecución, deben existir normas y elementos claros que faciliten la identificación de la explotación. Sobre la base de la identificación de los criterios de calidad de los periodos de prácticas (y cómo se diferencian de los empleos regulares o de nivel inicial), las autoridades competentes (inspecciones de trabajo u otras) deben recibir una orientación adecuada y específica, así como los recursos humanos y financieros adecuados para llevar a cabo las inspecciones y las medidas de ejecución, y para superar la falta de denuncias oficiales documentadas debido al desequilibrio de poder entre el aprendiz (que a menudo aspira a un puesto permanente) y los empleadores. Las medidas de austeridad que afectarán a la capacidad de los servicios públicos (incluida la inspección de trabajo) no pueden afectar al bienestar de las trabajadoras y trabajadores y al acceso a sus derechos.

Con este objetivo, los Estados miembros deben introducir las siguientes medidas de apoyo:

- Debería crearse un canal específico para la presentación de quejas por parte de los becarios y los sindicatos;
- Los becarios deberían ser informados y tener acceso a los sindicatos presentes en el lugar de trabajo;
- La inspección podría tener lugar con carácter retroactivo (tras la finalización del contrato);
- Deberían establecerse multas y medidas disuasorias;
  - o Por ej. las prohibiciones de temporalidad para proponer nuevas plazas de periodos de prácticas;
- Debería elaborarse, en coordinación con los interlocutores sociales (sectoriales), una lista de elementos claros sobre los periodos de prácticas falsos y cómo reconocerlos.

Debería crearse un observatorio de periodos de prácticas para la recogida de datos a nivel nacional e internacional.



## Anexo I

### Acciones de la CES

- La CES seguirá trabajando con sus aliados en las instituciones europeas para cambiar el contenido y la estructura de la propuesta y acercarla a nuestra visión sindical, expresada anteriormente, en la resolución de la CES y en la consulta a los interlocutores sociales.
- El Comité de Empleo de la CES y el Comité de Jóvenes de la CES serán consultados periódicamente y se les informará sobre los avances a través de las reuniones periódicas de los comités y de breves reuniones *ad hoc* en línea.
- El nuevo Proyecto de Jóvenes de la CES, que comienza en septiembre de 2024, apoyará las acciones de incidencia.
- Se aprovechará el Día Internacional de las personas becarias (10 de noviembre) para realizar movilizaciones en torno a este tema.

Traducido por Internacional CEC UGT