Parlamento Europeo
2024-2029

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

2024/0068(COD)

27.3.2025

ENMIENDAS
95 - 334

Proyecto de informe
Alicia Homs Ginel
(PE769.972v01-00)

sobre la 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»)

Propuesta de Directiva
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

Enmienda 95
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Proyecto de Resolución legislativa
Visto 9 bis (nuevo)

Proyecto de Resolución legislativa	*Enmienda*
	– Vista la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030,

Or. en

Enmienda 96
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Proyecto de Resolución legislativa
Visto 9 ter (nuevo)

Proyecto de Resolución legislativa	*Enmienda*
	– Vista la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,

Or. en

Enmienda 97
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Título 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Propuesta de	***Rechaza la*** propuesta de ***la Comisión Europea.***
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»)

(Texto pertinente a efectos del EEE)

Or. fr

Justificación

Dado que la Directiva se refiere principalmente a la situación de los trabajadores en prácticas, carece de base jurídica. Se trata de una competencia de los Estados miembros.

Enmienda 98
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Título 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Propuesta de	Propuesta de
DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO	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»)	relativa a la mejora y el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas ***en el mercado abierto*** y a la lucha contra las ***prácticas abusivas derivadas del uso de los*** períodos de prácticas ***en el mercado abierto*** («Directiva sobre los períodos de prácticas»)
(Texto pertinente a efectos del EEE)	(Texto pertinente a efectos del EEE)

Or. en

Enmienda 99
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Título 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Propuesta de	Propuesta de
DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO	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»)	relativa a la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas ***en el mercado laboral abierto*** («Directiva sobre los períodos de prácticas»)
(Texto pertinente a efectos del EEE)	(Texto pertinente a efectos del EEE)

Or. fr

Enmienda 100
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Título 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Propuesta de	Propuesta de
DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO	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»)	relativa a la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas***, a la calidad y la accesibilidad de los períodos de prácticas*** y a la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas («Directiva sobre los períodos de prácticas»)
(Texto pertinente a efectos del EEE)	(Texto pertinente a efectos del EEE)

Or. en

Enmienda 101
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Título 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Propuesta de	Propuesta de
DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO	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»)	relativa a la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas ***en el mercado abierto*** («Directiva sobre los períodos de prácticas»)
(Texto pertinente a efectos del EEE)	(Texto pertinente a efectos del EEE)

Or. en

Justificación

Deletion of: "Improving and enforcing working conditions of trainees": Existing Directives such as the Council Directive 2000/43/EC, Council Directive 2000/78/EC and Directive 2002/73/EC already cover, improve and allow for the enforcement of the working conditions of trainees and guarantee their equal treatment on accounts of racial or ethnic origin or establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Focus on "open-market traineeships": In comparison to Active Labour Market Policy (ALMP) traineeships, Education Curricula traineeships (ECT) and traineeships that are a mandatory requirement to access specific professions (MPT), open market traineeships are generally less regulated and only to varying extents across the EU.

Enmienda 102
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Visto 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra b),	Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra b), ***así como su artículo 165,***

apartado 4,

Or. fr

Justificación

El régimen jurídico de los trabajadores en prácticas está estrechamente vinculado a las políticas de educación y formación profesional a que se refiere el artículo 165 del TFUE. El cumplimiento de los Tratados y del principio de subsidiariedad exige que se tenga en cuenta a la hora de elaborar y aplicar el presente texto.

Enmienda 103
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando -1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(-1 bis) Los artículos 31 y 32 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea consagran el derecho a unas condiciones de trabajo justas y equitativas para todos los trabajadores y a la protección de los jóvenes en el trabajo, entre otras cosas frente a su explotación económica.

Or. en

Enmienda 104
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando -1 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(-1 ter) Los principios del pilar europeo de derechos sociales establecen, entre otras cosas, el derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que permitan la plena participación en la

sociedad y la gestión satisfactoria de las transiciones en el mercado de trabajo, el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo y la protección social, independientemente del género, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, y el fomento de la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados, el apoyo activo al empleo para los jóvenes, también a través de períodos de prácticas, el derecho a un trato justo e igualitario en lo que respecta a las condiciones de trabajo, el acceso a la protección social y la formación y la prevención de las relaciones laborales que dan lugar a condiciones de trabajo precarias, en particular mediante el abuso de los contratos atípicos, el derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno y la inclusión de las personas con discapacidad.

Or. en

Enmienda 105
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(1) En marzo de 2014, el Consejo adoptó la Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (en lo sucesivo, «la Recomendación de 2014») con el fin de establecer normas de calidad en la Unión para los períodos de formación práctica (en lo sucesivo, «períodos de prácticas»). En ella se recomiendan veintiún principios destinados a mejorar la calidad de los períodos de prácticas, en particular para garantizar un contenido didáctico y formativo de alta calidad y unas condiciones de trabajo	*(No afecta a la versión española).*

adecuadas, a fin de apoyar la transición del sistema educativo al mundo laboral y aumentar la empleabilidad de los trabajadores en prácticas. La Recomendación de 2014 abarca todos los períodos de prácticas, excepto los que forman parte de planes de estudios de la educación y la formación formales y los regulados por la legislación nacional y cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada.

Or. en

Enmienda 106
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(1) En marzo de 2014, el Consejo adoptó la Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (en lo sucesivo, «la Recomendación de 2014») con el fin de establecer normas de calidad en la Unión para los períodos de formación práctica (en lo sucesivo, «períodos de prácticas»). En ella se recomiendan veintiún principios destinados a mejorar la calidad de los períodos de prácticas, en particular para garantizar un contenido didáctico y formativo de alta calidad y unas condiciones de trabajo adecuadas, a fin de apoyar la transición del sistema educativo al mundo laboral y aumentar la empleabilidad de los trabajadores en prácticas. La Recomendación de 2014 abarca todos los períodos de prácticas, excepto los que forman parte de planes de estudios de la educación y la formación formales y los regulados por la legislación nacional y cuya realización constituye un requisito	(1) En marzo de 2014, el Consejo adoptó la Recomendación sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (en lo sucesivo, «la Recomendación de 2014») con el fin de establecer normas de calidad en la Unión para los períodos de formación práctica (en lo sucesivo, «períodos de prácticas»). En ella se recomiendan veintiún principios destinados a mejorar la calidad de los períodos de prácticas, en particular para garantizar un contenido didáctico y formativo de alta calidad ***acorde con los objetivos educativos y profesionales,*** y unas condiciones de trabajo adecuadas, a fin de apoyar la transición del sistema educativo al mundo laboral y aumentar la empleabilidad de los trabajadores en prácticas. La Recomendación de 2014 abarca todos los períodos de prácticas, excepto los que forman parte de planes de estudios de la educación y la formación formales y los regulados por la legislación

obligatorio para acceder a una profesión determinada.	nacional y cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada.

Or. en

Enmienda 107
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Propuesta de Directiva
Considerando 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(1 bis) Los capítulos I y II del pilar europeo de derechos sociales (en lo sucesivo, el «pilar»), proclamado en Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017, establecen un conjunto de principios que sirven de guía para garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso al mercado de trabajo y unas condiciones de trabajo justas. El principio n.º 3 del pilar subraya que, con independencia de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, en relación con, entre otros, el empleo y la educación. El principio n.º 4, letra b), del pilar ofrece a los jóvenes el derecho a educación continua, una formación como aprendices, un período de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar los estudios. El principio n.º 5 establece que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y el acceso a la protección social y a la formación, y que deberán evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias. El

	principio n.º 6 del pilar afirma que los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno.

Or. en

Enmienda 108
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(2) La Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz[3] recoge catorce criterios relativos a unos períodos de aprendizaje profesional eficaces y de calidad, con objeto de velar por que los sistemas de aprendizaje profesional respondan a las necesidades del mercado laboral y ofrezcan beneficios tanto a los aprendientes como a los empleadores. Entre ellos figuran criterios sobre las condiciones de aprendizaje y de trabajo y criterios sobre las condiciones marco.	***suprimido***
[3] Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (DO C 153 de 2.5.2018, p. 1).	

Or. en

Enmienda 109
Maravillas Abadía Jover, Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut

Propuesta de Directiva
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) La Garantía Juvenil ***reforzada***[4] ***pretende velar por que*** los jóvenes menores de treinta años ***reciban una buena oferta*** de empleo***, educación continua, un período de aprendizaje profesional o un*** período de ***prácticas en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar su educación***. La Recomendación de 2014 ***constituye un punto de referencia importante para medir la calidad de las ofertas de*** períodos de prácticas en el marco de la Garantía Juvenil ***reforzada***.	(3) ***Se debe evaluar de nuevo y de forma exhaustiva la eficacia de*** la Garantía Juvenil ***para ofrecer a*** los jóvenes menores de 30 años ***oportunidades*** de empleo ***significativas y sostenibles. Hace hincapié en la necesidad de evaluar si el marco actual mejora realmente las perspectivas de empleo a largo plazo, el desarrollo de las capacidades y la integración en el mercado de trabajo, en lugar de ofrecer soluciones a corto plazo que puedan no dar lugar a un empleo estable o incluso conducir a períodos de prácticas encadenados durante un largo*** período de ***tiempo en la historia laboral de un joven***. ***Destaca la importancia de revisar*** la Recomendación de 2014 ***para garantizar que*** los períodos de prácticas ***y de aprendizaje*** en el marco de la Garantía Juvenil ***aporten un valor añadido real y no se utilicen indebidamente como sustitutos de puestos de trabajo de calidad***.
[4] Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, 2020/C 372/01 (DO C 372 de 4.11.2020, p. 1).	[4] Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, 2020/C 372/01 (DO C 372 de 4.11.2020, p. 1).

Or. en

Enmienda 110
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(3 bis) El desempleo juvenil sigue siendo

un reto constante en la UE, ya que la tasa de desempleo juvenil duplica sobradamente la tasa de desempleo general. El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales[1 bis] establece el objetivo de reducir la tasa de jóvenes ninis de entre 15 y 29 años del 12,6 % (2019) al 9 % de aquí a 2030, mejorando sus perspectivas de empleo.

---

*[1 bis] **COM(2021)102 final.***

Or. en

Enmienda 111
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de ***varias*** ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una ***vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad*** adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral ***u orientar su carrera profesional en una nueva dirección***.	(4) Existe una escasez de mano de obra ***y capacidades*** en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de ***numerosos sectores y*** ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. ***Como ponen de relieve los informes Draghi[1 bis] y Letta[1 ter], la falta de inversión en capacidades solo agravará esta escasez y obstaculizará la competitividad de Europa***. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad ***en el mercado de trabajo abierto*** pueden ser una ***oportunidad útil para que las personas que hayan completado o eludido la educación y la formación formales o que se incorporen al mercado laboral*** adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral.

[1 bis] ***The Future of EU Competitiveness [«El futuro de la competitividad de la UE», documento en inglés], Mario Draghi, septiembre de 2024.***

[1 ter] ***Much more than a market [«Mucho más que un mercado», documento en inglés], Enrico Letta, abril de 2024.***

Or. en

Enmienda 112
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. ***La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez.*** Los períodos de prácticas de calidad ***pueden ser*** una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral u orientar su carrera profesional en una nueva dirección.	(4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. Los períodos de prácticas de calidad ***son*** una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral u orientar su carrera profesional en una nueva dirección.

Or. en

Enmienda 113
Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para ***que*** las personas de cualquier edad ***adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral u orientar su carrera profesional en una nueva dirección***.	(4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para las personas de cualquier edad***, lo que podría desbloquear nuevas oportunidades profesionales y ayudar a remediar situaciones de escasez de mano de obra***.

Or. en

Justificación

Contrary to the draft report suggestion to delete this recital, it is necessary, that all organisations and institutions in the EU must recognise that EU faces labour and skills shortages, only to increase in the coming years, due to demographic changes. The recognition is well placed in the present directive proposal as traineeships are beneficial for the skills agenda to re- and upskill workers and also for active labour market policies to grant valuable experience in order to obtain full-time employment for persons outside the labour market. Shortage of labour and skills will affect all EU-agendas and -ambitions negatively, as it limits the EU's ability to deliver on important targets. All of Europe should face the problems and work together to solve them.

Enmienda 114
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los	(4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los

niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas ***de calidad*** pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que ***las personas de cualquier edad*** adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral ***u orientar su carrera profesional en una nueva dirección***.	niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que ***los jóvenes*** adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral.

Or. en

Enmienda 115
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para ***las transiciones ecológica y digital***. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral u orientar su carrera profesional en una nueva dirección.	(4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para ***la doble transición***. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral u orientar su carrera profesional en una nueva dirección.

Or. en

Enmienda 116
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral u orientar su carrera profesional en una nueva dirección.	(4) Existe una escasez de mano de obra en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. ***Tres de cada cuatro empresas europeas tienen dificultades para encontrar trabajadores con las capacidades adecuadas[1 bis].*** Se espera que ***la escasez de mano de obra*** se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral u orientar su carrera profesional en una nueva dirección.
	_____
	1 bis
	https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf.

Or. en

Enmienda 117
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Propuesta de Directiva
Considerando 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(4) Existe una escasez de mano de obra	(4) Existe una escasez de mano de obra

en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral u orientar su carrera profesional en una nueva dirección.	en muchas profesiones y en todos los niveles de capacidades. Se espera que se acentúe con la disminución prevista de la población en edad laboral y el aumento de la demanda de varias ocupaciones pertinentes para las transiciones ecológica y digital. La menor participación de los jóvenes en el mercado laboral contribuye a esta escasez. Los períodos de prácticas de calidad pueden ser una vía útil de mejora de las capacidades o reciclaje profesional para que las personas de cualquier edad adquieran capacidades prácticas en el lugar de trabajo con objeto de acceder al mercado laboral***, aumentar su adaptabilidad a cambios y nuevas demandas profesionales*** u orientar su carrera profesional en una nueva dirección.

Or. es

Enmienda 118
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Propuesta de Directiva
Considerando 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(4 bis) En 2022, la Conferencia sobre el Futuro de Europa presentó una propuesta encaminada a garantizar que los períodos de prácticas y los puestos de trabajo de los jóvenes se ajusten a las normas de calidad, en particular en materia de remuneración, y a prohibir los períodos de prácticas no remunerados en el mercado laboral y fuera de la educación formal.

Or. en

Enmienda 119
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen

Funchion, Leila Chaibi

Propuesta de Directiva
Considerando 4 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(4 ter) La Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030 tiene por objeto garantizar la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás personas, tanto dentro como fuera de la Unión. En el marco de dicha estrategia, la Comisión Europea se compromete a garantizar que las personas con discapacidad puedan participar en actividades de formación y adquirir nuevas capacidades, como requisito fundamental para el empleo y la independencia.

Or. en

Enmienda 120
Maravillas Abadía Jover, Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut

Propuesta de Directiva
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición a un empleo estable. ***Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de inserción en el mercado laboral. Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de***	(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición a un empleo estable.

trabajo regular después de su período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas.

Or. en

Enmienda 121
Jagna Marczułajtis-Walczak

Propuesta de Directiva
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición a un empleo estable. Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de inserción en el mercado laboral. ***Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de su período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas.***	(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición a un empleo estable. Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de inserción en el mercado laboral.

Or. en

Enmienda 122
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Propuesta de Directiva
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) Los períodos de prácticas ***pueden*** ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, ***mejorar su empleabilidad y*** facilitar su transición a un empleo estable. Como tales, los períodos de prácticas ***constituyen*** una vía importante de inserción en el mercado laboral. ***Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de su período de prácticas.*** Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas.	(5) Los períodos de prácticas ***se proponen*** ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional***, para*** facilitar su transición ***de la educación*** a un empleo estable ***y el acceso a una profesión***. ***El objetivo de un período de prácticas es combinar un breve período de trabajo de nivel inicial con una experiencia de formación significativa.*** Como tales, los períodos de prácticas ***pueden*** constituir una vía importante de inserción en el mercado laboral. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas***, incluida una remuneración justa***.

Or. en

Enmienda 123
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición a un empleo ***estable***. Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de inserción en el mercado laboral. Por lo que respecta a los ***empleadores***, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un	(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición ***de la educación*** a un empleo ***regular a través de un período limitado de trabajo en un puesto de entrada con sólidos elementos de aprendizaje y formación***. Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de inserción en el mercado laboral. Por lo que respecta a los ***proveedores de períodos de prácticas***, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener

puesto de trabajo regular después de su período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas.	a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de su período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas ***y transparentes, y un componente significativo de aprendizaje y formación***.
	Or. en

Enmienda 124
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición a un empleo estable. Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de ***inserción en el*** mercado laboral. Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de su período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas.	(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición ***de la educación*** a un empleo estable. ***El objetivo de un período de prácticas es combinar un breve período de trabajo en un puesto de entrada con una experiencia de formación significativa.*** Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de ***entrada*** al mercado laboral. Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de su período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas.

Or. en

Enmienda 125
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición a un empleo estable. Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de inserción en el mercado laboral. Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de su período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas.	(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición a un empleo estable. Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de inserción en el mercado laboral. Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de su período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas. ***La investigación confirma que la capacidad de los períodos de prácticas para facilitar la entrada en el mundo laboral depende de la calidad del contenido didáctico y de las condiciones laborales que ofrecen[1 bis].***

[1 bis] Evaluación de impacto que acompaña a la propuesta de Recomendación del Consejo relativa al desarrollo de un marco de calidad para los períodos de prácticas. SWD(2013) 495 final. p. 15.

Or. en

Enmienda 126
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Propuesta de Directiva
Considerando 5

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición a un empleo estable. Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de inserción en el mercado laboral. Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de su período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas.	(5) Los períodos de prácticas pueden ayudar a los jóvenes a adquirir ***nuevas habilidades y*** experiencia práctica y profesional, mejorar su empleabilidad y facilitar su transición a un empleo estable. Como tales, los períodos de prácticas constituyen una vía importante de inserción en el mercado laboral. Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes ***e identificar talento emergente***. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los estudiantes o trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después de su período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas.

Or. es

Enmienda 127
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(5 bis) Los marcos legislativos de los Estados miembros en materia de períodos de prácticas difieren sustancialmente, y dieciséis de los veintisiete Estados miembros carecen de una definición jurídica de período de prácticas. Si bien la Unión estableció un marco político para los períodos de prácticas en 2013, la

Recomendación del Consejo de 2014 relativa al desarrollo de un marco de calidad para los períodos de prácticas no es vinculante y no todos los Estados miembros han adaptado sus marcos jurídicos a esta Recomendación, a pesar de reconocer que unos períodos de prácticas de alta calidad podrían ser eficaces para facilitar el acceso de los jóvenes al empleo.

Or. en

Enmienda 128
Maravillas Abadía Jover, Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut

Propuesta de Directiva
Considerando 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(5 bis) Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Pueden reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado cuando se ofrece a los trabajadores en prácticas un puesto de trabajo regular después del período de prácticas. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas son atractivos y de buena calidad y ofrecen condiciones de trabajo dignas.

Or. en

Enmienda 129
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(5 bis) Las políticas de educación y formación son responsabilidad y competencia de los Estados miembros, si bien la Unión desempeña un importante papel de apoyo, coordinación y complemento de las acciones de los Estados miembros en esos ámbitos.

Or. en

Enmienda 130
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 5 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(5 bis) Por lo que respecta a los empleadores, los períodos de prácticas ofrecen oportunidades para atraer, formar y retener a jóvenes. Ofrecer a los trabajadores en prácticas un puesto de trabajo estable después de su período de prácticas puede reducir el coste de la búsqueda y la contratación de personal cualificado.

Or. en

Enmienda 131
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 5 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(5 ter) La falta de estadísticas oficiales sobre los períodos de prácticas dificulta la valoración de su calidad y eficacia a la hora de facilitar el paso a un empleo

regular. Ahora bien, el número de jóvenes que han completado un período de prácticas ha registrado un aumento significativo en la última década, aunque, según las encuestas de opinión del Eurobarómetro, en torno a un tercio de los trabajadores en prácticas en el mercado laboral no perciben remuneración alguna en la actualidad. El Tribunal de Cuentas Europeo estima que, cada año, pueden realizar períodos de prácticas como primera experiencia profesional alrededor de 3,7 millones de jóvenes en la Unión y, en un análisis reciente, el Tribunal ha detectado dificultades relacionadas con las diferencias en la definición de los períodos de prácticas y con la aplicación incoherente de la Recomendación del Consejo de 2014 relativa a los períodos de prácticas de calidad en los distintos Estados miembros, así como con derivadas de la insuficiencia de datos fiables sobre los períodos de prácticas, lo que dificulta la elaboración de políticas basadas en datos contrastados y las posibles variaciones en las oportunidades y la accesibilidad para los jóvenes de diferentes procedencias sociales[1 bis].

[1 bis] Análisis 01/2024: Acciones de la UE dirigidas a los períodos de prácticas para jóvenes, Tribunal de Cuentas Europeo.

Or. en

Enmienda 132
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) Siguen existiendo retos en relación con el uso problemático de los períodos de	(6) Siguen existiendo retos en relación con el uso problemático de los períodos de

prácticas, en particular cuando se encubren puestos de trabajo regulares como períodos de prácticas, de forma que se priva a esos trabajadores de los plenos derechos que les confieren el Derecho de la Unión, el Derecho y los convenios colectivos nacionales***, y estos corren el riesgo de quedar atrapados en condiciones de trabajo precarias***. Las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas distorsionan la competencia entre las empresas al colocar a los empleadores que cumplen la normativa en una situación de desventaja, y dan lugar a la elusión de las obligaciones fiscales y de seguridad social de los empleadores, así como a la sustitución de puestos permanentes. En otros casos, los empleadores de «verdaderos» trabajadores en prácticas pueden no cumplir todos los requisitos derivados del Derecho de la Unión y del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, privándoles de sus plenos derechos.

prácticas, en particular cuando se encubren puestos de trabajo regulares como períodos de prácticas, de forma que se priva a esos trabajadores de los plenos derechos que les confieren el Derecho de la Unión, el Derecho y los convenios colectivos nacionales. Las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas distorsionan la competencia entre las empresas al colocar a los empleadores que cumplen la normativa en una situación de desventaja, y dan lugar a la elusión de las obligaciones fiscales y de seguridad social de los empleadores, así como a la sustitución de puestos permanentes. En otros casos, los empleadores de «verdaderos» trabajadores en prácticas pueden no cumplir todos los requisitos derivados del Derecho de la Unión y del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, privándoles de sus plenos derechos.

Or. en

Enmienda 133
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) Siguen existiendo retos en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas, en particular cuando se encubren puestos de trabajo regulares como períodos de prácticas, de forma que se priva a esos trabajadores de los plenos derechos que les confieren el Derecho de la Unión, el Derecho y los convenios colectivos nacionales***, y estos corren el riesgo de quedar atrapados en condiciones de trabajo precarias***. Las relaciones laborales	(6) Siguen existiendo retos en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas, en particular cuando se encubren puestos de trabajo regulares como períodos de prácticas, de forma que se priva a esos trabajadores de los plenos derechos que les confieren el Derecho de la Unión, el Derecho y los convenios colectivos nacionales. Las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas distorsionan la competencia entre las

encubiertas como períodos de prácticas distorsionan la competencia entre las empresas al colocar a los empleadores que cumplen la normativa en una situación de desventaja, y dan lugar a la elusión de las obligaciones fiscales y de seguridad social de los empleadores, así como a la sustitución de puestos permanentes. En otros casos, los empleadores de «verdaderos» trabajadores en prácticas pueden no cumplir todos los requisitos derivados del Derecho de la Unión y del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, privándoles de sus plenos derechos.

empresas al colocar a los empleadores que cumplen la normativa en una situación de desventaja, y dan lugar a la elusión de las obligaciones fiscales y de seguridad social de los empleadores, así como a la sustitución de puestos permanentes. En otros casos, los empleadores de «verdaderos» trabajadores en prácticas pueden no cumplir todos los requisitos derivados del Derecho de la Unión y del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, privándoles de sus plenos derechos.

Or. en

Enmienda 134
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) Siguen existiendo retos en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas, en particular cuando se encubren puestos de trabajo regulares como períodos de prácticas, de forma que se priva a esos trabajadores de los plenos derechos que les confieren el Derecho de la Unión, el Derecho y los convenios colectivos nacionales, ***y estos*** corren el riesgo de quedar atrapados en condiciones de trabajo precarias. Las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas distorsionan la competencia entre las empresas al colocar a los empleadores que cumplen la normativa en una situación de desventaja, y dan lugar a la elusión de las obligaciones fiscales y de seguridad social de los empleadores, así como a la sustitución de puestos permanentes. En otros casos, los ***empleadores*** de «verdaderos» trabajadores en prácticas	(6) Siguen existiendo retos en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas, en particular cuando ***estos son de mala calidad con condiciones de trabajo deficientes, como una remuneración nula o baja, o la duración indeterminada, se repiten con el mismo proveedor de prácticas o requieren experiencia laboral previa, o cuando*** se encubren puestos de trabajo regulares como períodos de prácticas, de forma que se priva a esos trabajadores de ***unas relaciones laborales regulares y de*** los plenos derechos que les confieren el Derecho de la Unión, el Derecho y los convenios colectivos nacionales, ***de forma que*** corren el riesgo de quedar atrapados en condiciones de trabajo precarias. Las relaciones laborales ***regulares*** encubiertas como períodos de prácticas distorsionan la competencia entre las empresas al colocar a los empleadores

pueden no cumplir todos los requisitos derivados del Derecho de la Unión y del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, privándoles de sus plenos derechos.

que cumplen la normativa en una situación de desventaja, y dan lugar a la elusión de las obligaciones fiscales y de seguridad social de los empleadores, así como a la sustitución de puestos permanentes. En otros casos, los ***proveedores de períodos de prácticas*** de «verdaderos» trabajadores en prácticas pueden no cumplir todos los requisitos derivados del Derecho de la Unión y del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, privándoles de sus plenos derechos.

Or. en

Enmienda 135
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 6

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(6) Siguen existiendo retos en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas, en particular cuando se encubren puestos de trabajo regulares como períodos de prácticas, de forma que se priva a esos trabajadores de los plenos derechos que les confieren el Derecho de la Unión, el Derecho y los convenios colectivos nacionales, y estos corren el riesgo de quedar atrapados en condiciones de trabajo precarias. Las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas distorsionan la competencia entre las empresas al colocar a los empleadores que cumplen la normativa en una situación de desventaja, y dan lugar a la elusión de las obligaciones fiscales y de seguridad social de los empleadores, así como a la sustitución de puestos permanentes. En otros casos, los empleadores de «verdaderos» trabajadores en prácticas pueden no cumplir todos los requisitos derivados del Derecho de la Unión y del Derecho, los convenios colectivos o las	(6) Siguen existiendo retos en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas ***en el mercado laboral abierto***, en particular cuando se encubren puestos de trabajo regulares como períodos de prácticas, de forma que se priva a esos trabajadores de los plenos derechos que les confieren el Derecho de la Unión, el Derecho y los convenios colectivos nacionales, y estos corren el riesgo de quedar atrapados en condiciones de trabajo precarias. Las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas distorsionan la competencia entre las empresas al colocar a los empleadores que cumplen la normativa en una situación de desventaja, y dan lugar a la elusión de las obligaciones fiscales y de seguridad social de los empleadores, así como a la sustitución de puestos permanentes. En otros casos, los empleadores de «verdaderos» trabajadores en prácticas pueden no cumplir todos los requisitos derivados del Derecho de la Unión y del

prácticas nacionales, privándoles de sus plenos derechos.

Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, privándoles de sus plenos derechos.

Or. fr

Enmienda 136
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) Además, es menos probable que los trabajadores en prácticas defiendan sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros***, junto con un control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de claridad en cuanto a la autoridad responsable del control y el cumplimiento,*** son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas.	(7) Además, es menos probable que los trabajadores en prácticas defiendan sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas.

Or. en

Enmienda 137
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Propuesta de Directiva
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) ***Además, es menos probable que los trabajadores en prácticas defiendan sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral.*** La	(7) La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros, junto con un control

ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros, junto con un control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de claridad en cuanto a la autoridad responsable del control y el cumplimiento, son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas.	insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de claridad en cuanto a la autoridad responsable del control y el cumplimiento, son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas.

Or. es

Enmienda 138
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) Además, es menos probable que los trabajadores en prácticas defiendan sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. ***La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios*** Estados miembros***, junto con*** un control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional ***y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de claridad en cuanto a la autoridad responsable del control y el cumplimiento,*** son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas.	(7) Además, es menos probable que los trabajadores en prácticas defiendan sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. ***Si bien algunos*** Estados miembros ***cuentan con sistemas que funcionan correctamente, otros se enfrentan a retos como*** un control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional ***o unos sistemas del mercado de trabajo disfuncionales. Estos problemas*** son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas. ***Ahora bien, los sistemas existentes en los Estados miembros deben respetarse en consonancia con el principio de subsidiariedad, reconociendo los diferentes enfoques y necesidades de los distintos Estados miembros.***

Or. en

Enmienda 139
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) Además, ***es menos probable que*** los trabajadores en prácticas ***defiendan*** sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros, junto con un control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de claridad en cuanto a la autoridad responsable del control y el cumplimiento, son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas.	(7) Además, ***con frecuencia*** los trabajadores en prácticas ***se sienten incapaces de defender*** sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros, junto con un control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de claridad en cuanto a la autoridad responsable del control y el cumplimiento, son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas.

Or. en

Enmienda 140
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Propuesta de Directiva
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) ***Además,*** es menos probable que los trabajadores en prácticas defiendan sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros, junto con un control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de	(7) Es menos probable que los trabajadores en prácticas defiendan sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros, junto con un control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de

claridad en cuanto a la autoridad responsable del control y el cumplimiento, ***son algunos de los factores principales que dan*** lugar ***al*** uso ***problemático*** de los períodos de prácticas.	claridad en cuanto a la autoridad responsable del control y el cumplimiento, ***pueden dar*** lugar ***a prácticas abusivas derivadas del*** uso de los períodos de prácticas.

Or. en

Enmienda 141
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 7

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(7) Además, es menos probable que los trabajadores en prácticas defiendan sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros, junto con un control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de claridad en cuanto a la autoridad responsable del control y el cumplimiento, son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas.	(7) Además, es menos probable que los trabajadores en prácticas ***en el mercado laboral abierto*** defiendan sus derechos debido a su posición vulnerable en el mercado laboral. La ausencia, la complejidad o la diversidad de marcos reglamentarios para los períodos de prácticas en varios Estados miembros, junto con un control insuficiente del cumplimiento de la legislación nacional y la falta de capacidad para realizar controles e inspecciones, así como la falta de claridad en cuanto a la autoridad responsable del control y el cumplimiento, son algunos de los factores principales que dan lugar al uso problemático de los períodos de prácticas.

Or. fr

Enmienda 142
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Propuesta de Directiva
Considerando 7 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(7 bis) En algunos Estados miembros, el acceso a determinadas profesiones está supeditado a la realización de un período de prácticas obligatorio, impuesto por la legislación. Sin embargo, estos períodos de prácticas no suelen estar remunerados, lo que supone una carga financiera significativa para los trabajadores en prácticas y crea obstáculos a la entrada para aquellos que carecen de suficientes recursos. Esta práctica puede vulnerar el principio de remuneración justa y justicia social, ya que obliga a las personas a trabajar sin remuneración, al tiempo que cumplen un requisito legal de acreditación profesional. Los Estados miembros deben velar por que todos los períodos de prácticas obligatorios necesarios para el acceso profesional sean remunerados de forma equitativa, en consonancia con los principios de igualdad de trato y condiciones de trabajo dignas.

Or. en

Enmienda 143
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Propuesta de Directiva
Considerando 7 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(7 bis) Los períodos de prácticas no remunerados o mal remunerados pueden ser especialmente excluyentes para los jóvenes que no disponen de los medios financieros necesarios para completarlos. Además, conllevan el riesgo de discriminar de forma directa o indirecta por motivos de edad, sexo, raza, color, origen étnico y social y discapacidad,

entre otros. La división entre los períodos de prácticas remunerados y no remunerados también puede constituir un medio de discriminación entre los trabajadores en prácticas debido a la diferencia de trato.

Or. en

Enmienda 144
Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 7 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(7 bis) Otras complicaciones se derivan de que, en los Estados miembros, la mayoría de los períodos de prácticas en el mercado abierto no están regulados, o solo lo están en parte. Por lo tanto, un marco jurídico común de la Unión para este tipo de trabajadores en prácticas puede contribuir a una mayor transparencia, un cumplimiento más fácil y una mejor aplicación en un ámbito que tiene un importante componente transfronterizo.

Or. en

Enmienda 145
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 7 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(7 bis) La falta de una definición común de período de prácticas para toda la Unión ha dado lugar a un conjunto fragmentado de categorías jurídicas en

virtud de las cuales personas que realizan mayormente las mismas tareas pueden recibir un trato muy diferente en función de la legislación nacional, los convenios colectivos o las prácticas en los distintos Estados miembros.

Or. en

Enmienda 146
Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 7 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(7 ter) Los costes socioeconómicos aumentan cuando se permite que los períodos de prácticas, especialmente si son consecutivos, sustituyan los trabajos regulares, en particular los puestos de entrada a la empresa, que suelen ofrecerse a los trabajadores en prácticas.

Or. en

Enmienda 147
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores en prácticas están sujetos a condiciones de trabajo menos favorables que las de los trabajadores ordinarios, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así como el acceso a equipos y la remuneración.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 148
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy

Propuesta de Directiva
Considerando 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(8) Los datos demuestran que una proporción ***significativa de*** trabajadores en prácticas ***están sujetos a condiciones de trabajo menos favorables que las de los trabajadores ordinarios, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así como el acceso a equipos y la remuneración***.	(8) Los datos demuestran que una proporción ***no desdeñable de los períodos de prácticas confieren a los*** trabajadores en prácticas ***tareas y responsabilidades incompatibles con la función de un período de prácticas, lo que conduce en realidad a disponer de trabajadores con costes y limitaciones inferiores a las normas generalmente aplicables en los Estados miembros***.

Or. fr

Justificación

Aunque cierta, esta afirmación no expone ningún problema con respecto a lo que debe ser la naturaleza de un período de prácticas. El problema radica más bien en las excesivas exigencias impuestas a algunos trabajadores en prácticas.

Enmienda 149
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores en prácticas están sujetos a condiciones de trabajo menos favorables que las de los trabajadores ***ordinarios***, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así	(8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores en prácticas están sujetos a condiciones de trabajo menos favorables que las de los ***otros*** trabajadores, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así como el

como el acceso a equipos y la remuneración.

acceso a equipos y***, lo que es más importante,*** la remuneración. ***Los períodos de prácticas no remunerados impiden a las personas de procedencias sociales vulnerables adquirir las capacidades y competencias necesarias para acceder al mercado de trabajo, exacerbando las desigualdades sociales y marginando a los jóvenes vulnerables.***

Or. en

Enmienda 150
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores en prácticas están sujetos a condiciones de trabajo menos favorables que las de los trabajadores ordinarios, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así como el acceso a equipos y la ***remuneración***.	(8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores en prácticas ***en el mercado laboral abierto*** están sujetos a condiciones de trabajo menos favorables que las de los trabajadores ordinarios, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así como el acceso a equipos y la ***compensación***.

Or. fr

Enmienda 151
Miriam Lexmann

Propuesta de Directiva
Considerando 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores en prácticas están sujetos a condiciones de trabajo menos favorables que las de los	(8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores en prácticas están sujetos a condiciones de trabajo menos favorables que las de los

trabajadores ordinarios, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así como el acceso a equipos y ***la remuneración***.	trabajadores ordinarios, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así como el acceso a equipos y ***una compensación justa***.

Or. en

Enmienda 152
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores en prácticas están sujetos a condiciones de trabajo menos favorables que las de los trabajadores ordinarios, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así como el acceso a equipos ***y la remuneración***.	(8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores en prácticas están sujetos a condiciones de trabajo menos favorables que las de los trabajadores ordinarios, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, los derechos a vacaciones y permisos, así como el acceso a equipos.

Or. en

Enmienda 153
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 8 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(8 bis) El informe Letta insiste en la urgencia de abordar las consecuencias negativas de la emigración de los jóvenes a otros países en busca de mejores salarios y oportunidades de empleo, y pide un conjunto de medidas políticas e inversiones sociales para hacer del «derecho de permanencia» una realidad

para muchos jóvenes y trabajadores de la Unión.

Or. en

Enmienda 154
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 8 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(8 ter) El Parlamento Europeo ha condenado en reiteradas ocasiones los períodos de prácticas no remunerados como una forma de explotación de los trabajadores jóvenes y una vulneración de sus derechos, y ha solicitado un marco jurídico común para garantizar una remuneración justa de los períodos de prácticas a fin de evitar las prácticas de explotación.

Or. en

Enmienda 155
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 8 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(8 quater) La Comunicación sobre el aprovechamiento del talento en las regiones de Europa señaló graves riesgos para la cohesión económica, social y territorial de la Unión en los próximos años si no se abordan adecuadamente las tendencias actuales de fuga de cerebros dentro de la Unión. En los últimos decenios, jóvenes cualificados están

abandonando su país de origen, generalmente más pobre, para buscar mejores oportunidades de empleo en otros Estados miembros de la Unión. A medida que trabajadores altamente cualificados se desplazan a países económicamente más fuertes, las regiones con economías ya débiles se enfrentan a un agotamiento del capital humano, lo que menoscaba su potencial de crecimiento y desarrollo.

Or. en

Enmienda 156
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 8 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(8 quinquies) En los diálogos sobre políticas de juventud celebrados durante el Año Europeo de la Juventud se destacó que la disponibilidad de puestos de trabajo de calidad es uno de los principales factores que explican la decisión de los jóvenes profesionales de permanecer en su región de origen. Unos salarios atractivos y la mejora de las condiciones de trabajo, como el acceso a la protección social, el empleo estable, las perspectivas profesionales y unos lugares de trabajo inclusivos, son los principales factores para atraer, retener y desarrollar el talento. *(https://youth.europa.eu/year-of-youth/activities/4413_en)*

Or. en

Enmienda 157
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 9

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(9) A nivel de la Unión, los instrumentos jurídicos existentes proporcionan un marco para la protección de los trabajadores, en particular las Directivas sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles[5], unos salarios mínimos adecuados[6], el tiempo de trabajo[7], la salud y la seguridad en el trabajo[8], la igualdad y la no discriminación[9], la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[10], la información y la consulta de los trabajadores[11], el trabajo de duración determinada[12], el trabajo a tiempo parcial[13], el desplazamiento de trabajadores[14] y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal[15]. ***Este marco jurídico se aplica plenamente a los trabajadores en prácticas que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.*** El marco jurídico de la Unión incluye asimismo Recomendaciones sobre la calidad de los períodos de prácticas[16] y de los períodos de aprendizaje profesional[17], así como sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia[18].	(9) A nivel de la Unión, los instrumentos jurídicos existentes proporcionan un marco para la protección de los trabajadores, en particular las Directivas sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles[5], unos salarios mínimos adecuados[6], el tiempo de trabajo[7], la salud y la seguridad en el trabajo[8], la igualdad y la no discriminación[9], la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[10], la información y la consulta de los trabajadores[11], el trabajo de duración determinada[12], el trabajo a tiempo parcial[13], el desplazamiento de trabajadores[14] y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal[15]. El marco jurídico de la Unión incluye asimismo Recomendaciones sobre la calidad de los períodos de prácticas[16] y de los períodos de aprendizaje profesional[17], así como sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia[18].
[5] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).	[5] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).
[6] Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275	[6] Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea (DO L 275

de 25.10.2022, p. 33).

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

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

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

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

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

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

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

de 25.10.2022, p. 33).

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

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

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

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

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

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

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

20.1.1998, p. 9).

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

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

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

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

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

20.1.1998, p. 9).

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

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

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

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

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

Or. fr

Enmienda 158
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 9

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(9) A nivel de la Unión, los instrumentos jurídicos existentes proporcionan un marco para la protección de los trabajadores, en particular las Directivas sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles[5], unos salarios mínimos adecuados[6], el tiempo de trabajo[7], la salud y la seguridad en el	(9) A nivel de la Unión, los instrumentos jurídicos existentes proporcionan un marco para la protección de los trabajadores, en particular las Directivas sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles[5], unos salarios mínimos adecuados[6], el tiempo de trabajo[7], la salud y la seguridad en el

trabajo[8], la igualdad y la no discriminación[9], la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[10], la información y la consulta de los trabajadores[11], el trabajo de duración determinada[12], el trabajo a tiempo parcial[13], el desplazamiento de trabajadores[14] y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal [15]. ***Este marco jurídico se aplica plenamente a los trabajadores en prácticas que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.*** El marco jurídico de la Unión incluye asimismo Recomendaciones sobre la calidad de los períodos de prácticas[16] y de los períodos de aprendizaje profesional[17], así como sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia[18].

trabajo[8], la igualdad y la no discriminación[9], la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[10], la información y la consulta de los trabajadores[11], el trabajo de duración determinada[12], el trabajo a tiempo parcial[13], el desplazamiento de trabajadores[14] y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal [15]. El marco jurídico de la Unión incluye asimismo Recomendaciones sobre la calidad de los períodos de prácticas[16] y de los períodos de aprendizaje profesional[17], así como sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia[18].

---

[5] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

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

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

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

[5] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[16] Recomendación del Consejo, de 10 de

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

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

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

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

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

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

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

[16] Recomendación del Consejo, de 10 de

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

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

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

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

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

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

Or. en

Enmienda 159
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 9

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(9) A nivel de la Unión, los instrumentos jurídicos existentes proporcionan un marco para la protección de los trabajadores, en particular las Directivas sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles[5], unos salarios mínimos adecuados[6], el tiempo de trabajo[7], la salud y la seguridad en el trabajo[8], la igualdad y la no discriminación[9], la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[10], la información y la consulta de los trabajadores[11], el trabajo de duración determinada[12], el trabajo a tiempo parcial[13], el desplazamiento de trabajadores y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal [15]. Este marco jurídico se aplica plenamente a los trabajadores en prácticas ***que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en***	(9) A nivel de la Unión, los instrumentos jurídicos existentes proporcionan un marco para la protección de los trabajadores, en particular las Directivas sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles[5], unos salarios mínimos adecuados[6], el tiempo de trabajo[7], la salud y la seguridad en el trabajo[8], la igualdad y la no discriminación[9], la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[10], la información y la consulta de los trabajadores[11], el trabajo de duración determinada[12], el trabajo a tiempo parcial[13], el desplazamiento de trabajadores y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal [15]. Este marco jurídico se aplica plenamente a los trabajadores en prácticas, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El marco jurídico de la Unión incluye asimismo Recomendaciones sobre la calidad de los períodos de prácticas[16] y de los períodos de aprendizaje profesional[17], así como sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia[18].

El marco jurídico de la Unión incluye asimismo Recomendaciones sobre la calidad de los períodos de prácticas[16] y de los períodos de aprendizaje profesional[17], así como sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia[18].

---

[5] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

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

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

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

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

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

[5] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[18] Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (DO

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

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

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

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

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

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

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

[18] Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (DO

C 387 de 15.11.2019, p. 1).

C 387 de 15.11.2019, p. 1).

Or. en

Enmienda 160
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 9

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(9) A nivel de la Unión, los instrumentos jurídicos existentes proporcionan un marco para la protección de los trabajadores, en particular las Directivas sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles[5], unos salarios mínimos adecuados[6], el tiempo de trabajo[7], la salud y la seguridad en el trabajo[8], la igualdad y la no discriminación[9], la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[10], la información y la consulta de los trabajadores[11], el trabajo de duración determinada[12], el trabajo a tiempo parcial[13], el desplazamiento de trabajadores[14] y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal[15]. Este marco jurídico ***se aplica plenamente*** a los trabajadores en prácticas ***que tengan*** un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El marco jurídico de la Unión incluye ***asimismo*** Recomendaciones sobre la calidad de los períodos de prácticas[16] y de los períodos de aprendizaje profesional[17], así como sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia[18].	(9) A nivel de la Unión, los instrumentos jurídicos existentes proporcionan un marco para la protección de los trabajadores, en particular las Directivas sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles[5], unos salarios mínimos adecuados[6], el tiempo de trabajo[7], la salud y la seguridad en el trabajo[8], la igualdad y la no discriminación[9], la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[10], la información y la consulta de los trabajadores[11], el trabajo de duración determinada[12], el trabajo a tiempo parcial[13], el desplazamiento de trabajadores[14] y el trabajo a través de empresas de trabajo temporal[15]. ***Según el Derecho de los Tratados actualmente en vigor,*** este marco jurídico ***no puede aplicarse*** a los trabajadores en prácticas ***cuyo contrato o relación laboral son distintos de*** un contrato de trabajo o ***de*** una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada Estado miembro, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. El marco jurídico de la Unión incluye***, no obstante,*** Recomendaciones sobre la calidad de los períodos de prácticas[16] y de los períodos de aprendizaje profesional[17], así como sobre el acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta

propia[18].

[5] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

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

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

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

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

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

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

[5] Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Or. fr

Justificación

Por naturaleza, los trabajadores en prácticas no deben ser una fuerza productiva para una empresa. Los trabajadores en prácticas son aprendices que aprovechan un marco profesional para formarse. Esto es precisamente lo que los distingue de un trabajador «ordinario» cuya presencia en una empresa está justificada solo por lo que este último puede aportarle (a

cambio de una remuneración). De este modo, no pueden aplicarse todas las normas relativas a los derechos de los trabajadores.

Enmienda 161
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Propuesta de Directiva
Considerando 9 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(9 bis) El Parlamento Europeo ha condenado en reiteradas ocasiones los períodos de prácticas no remunerados como una forma de explotación de los trabajadores jóvenes y una vulneración de sus derechos, y ha solicitado un marco jurídico común para garantizar una remuneración justa de los períodos de prácticas a fin de evitar las prácticas de explotación[1 bis].
	[1 bis] Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de febrero de 2022, sobre el empoderamiento de la juventud europea: empleo y recuperación social tras la pandemia (DO C 342 de 6.9.2022, p. 265). Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión (2020/2005(INL)).

Or. en

Enmienda 162
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 10

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(10) La Conferencia sobre el Futuro de	(10) La Conferencia sobre el Futuro de

Europa[19] presentó una propuesta encaminada a garantizar que los períodos de prácticas y los puestos de trabajo de los jóvenes se ajusten a las normas de calidad, en particular en materia de remuneración***, y a prohibir los períodos de prácticas no remuneradas en el mercado laboral y fuera de la educación formal***.	Europa[19]***, organizada al margen de cualquier marco institucional previsto en los Tratados,*** presentó una propuesta encaminada a garantizar que los períodos de prácticas y los puestos de trabajo de los jóvenes se ajusten a las normas de calidad, en particular en materia de remuneración.
[19] Informe sobre el resultado final, mayo de 2022.	[19] Informe sobre el resultado final, mayo de 2022.

Or. fr

Justificación

Dado que la presente Directiva pretende evitar que los trabajadores en prácticas sean utilizados en lugar de un trabajador «real», es incoherente hablar de períodos de prácticas en el mercado laboral.

Enmienda 163
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 11

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(11) En junio de 2023, el Parlamento Europeo adoptó una Resolución, con arreglo al artículo 225 del TFUE, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad[20]. En su Resolución, pedía a la Comisión que actualizara y reforzara el marco de calidad para los períodos de prácticas de 2014 y lo convirtiera «en un instrumento legislativo más fuerte»***. Asimismo, pedía a*** la Comisión ***que incluyera principios adicionales en un marco de calidad para los períodos de prácticas actualizado. En concreto, el Parlamento Europeo pedía a la Comisión que propusiera «una Directiva sobre los períodos de prácticas en el mercado laboral abierto, los períodos de prácticas como parte de***	(11) En junio de 2023, el Parlamento Europeo adoptó una Resolución, con arreglo al artículo 225 del TFUE, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad[20]. En su Resolución, pedía a la Comisión que actualizara y reforzara el marco de calidad para los períodos de prácticas de 2014 y lo convirtiera «en un instrumento legislativo más fuerte»***, lo que rebasa las competencias de*** la Comisión ***en materia de política de educación y*** formación.

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»***.

---

[20] Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión [2020/2005(INL)].

---

[20] Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión [2020/2005(INL)].

Or. fr

Justificación

Es incoherente hablar de mercado laboral para un trabajador en prácticas que no debe cumplir el papel de un asalariado.

Enmienda 164
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 12

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(12) La Comisión llevó a cabo una consulta en dos fases con los interlocutores sociales a nivel de la Unión, en virtud del artículo 154 del TFUE, sobre la necesidad, los objetivos y las vías legales de una posible actuación que mejore aún más la calidad de los períodos de prácticas. No hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar a nivel de la Unión en este ámbito adaptando el marco vigente	(12) La Comisión llevó a cabo una consulta en dos fases con los interlocutores sociales a nivel de la Unión, en virtud del artículo 154 del TFUE, sobre la necesidad, los objetivos y las vías legales de una posible actuación que mejore aún más la calidad de los períodos de prácticas. No hubo acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar a nivel de la Unión en este ámbito adaptando el marco vigente

sobre los períodos de prácticas, al tiempo que se tienen en cuenta los resultados de la consulta con los interlocutores sociales.	sobre los períodos de prácticas ***en el mercado laboral abierto***, al tiempo que se tienen en cuenta los resultados de la consulta con los interlocutores sociales.

Or. fr

Enmienda 165
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 12

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(12) La Comisión llevó a cabo una consulta en dos fases con los interlocutores sociales a nivel de la Unión, en virtud del artículo 154 del TFUE, sobre la necesidad, los objetivos y las vías legales de una posible actuación que mejore aún más la calidad de los períodos de prácticas. No ha habido acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar a nivel de la Unión en este ámbito adaptando el marco vigente sobre los períodos de prácticas, al tiempo que se tienen en cuenta los resultados de la consulta con los interlocutores sociales.	(12) La Comisión llevó a cabo una consulta en dos fases con los interlocutores sociales a nivel de la Unión, en virtud del artículo 154 del TFUE, sobre la necesidad, los objetivos y las vías legales de una posible actuación que mejore aún más la calidad ***y la accesibilidad*** de los períodos de prácticas. No ha habido acuerdo entre los interlocutores sociales para entablar negociaciones sobre estas cuestiones. No obstante, es importante actuar a nivel de la Unión en este ámbito adaptando el marco vigente sobre los períodos de prácticas, al tiempo que se tienen en cuenta los resultados de la consulta con los interlocutores sociales.

Or. en

Enmienda 166
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 14 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(14 bis) El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha afirmado en reiteradas ocasiones que el concepto de «trabajador», en el sentido del artículo 45 del TFUE, comprende también a las personas que realizan un período de prácticas. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha establecido la existencia de una relación de empleo en los cuatro tipos principales de períodos de prácticas: períodos de prácticas en el mercado abierto, períodos de prácticas obligatorios para acceder a una profesión; períodos de prácticas que forman parte de políticas activas del mercado de trabajo y períodos de prácticas que forman parte de una cualificación académica o profesional. La interpretación que hace el Tribunal de Justicia de esos criterios debe tenerse en cuenta en la ejecución de la presente Directiva.

Or. en

Enmienda 167
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 14 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(14 bis) El artículo 165, apartado 4, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea excluye «toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros» en materia de educación o formación profesional.

Or. fr

Enmienda 168
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes ***en relación con el*** uso ***problemático*** de los períodos de prácticas en la Unión, ***es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y*** garantizar que ***el Derecho*** nacional ***y de la Unión pertinente*** aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente ***en relación con los trabajadores en prácticas***. ***La presente Directiva aborda estos retos disponiendo*** requisitos mínimos ***para mejorar y hacer cumplir*** las condiciones ***de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores***.	(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes ***y las prácticas abusivas derivadas del*** uso de los períodos de prácticas en la Unión, ***los Estados miembros deben*** garantizar que ***la legislación*** nacional***, así como el Derecho de la Unión,*** aplicable a los trabajadores ***en prácticas*** se aplique y se haga cumplir plenamente. ***Esto debe hacerse de conformidad con los convenios colectivos y los modelos de mercado de trabajo vigentes en cada Estado miembro, cuando proceda. Los*** requisitos mínimos ***de la Unión no deben sustituir ni socavar*** las condiciones ***negociadas en los convenios colectivos***.

Or. en

Enmienda 169
Miriam Lexmann

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas	(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas

adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.

adicionales***, en consonancia con el principio de subsidiariedad,*** para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores. ***Recuerda, no obstante, que se debe establecer una distinción clara respecto de los períodos de prácticas que constituyen partes indisociables de la educación y la formación formales de conformidad con los sistemas educativos nacionales.***

Or. en

Enmienda 170
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas ***y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se***	(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer

aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para ***garantizar la igualdad de trato, así como para*** aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.

cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en ***el mercado abierto de*** la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas ***en el mercado abierto***, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.

Or. en

Enmienda 171
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso ***problemático*** de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra ***las relaciones laborales regulares encubiertas como*** períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra ***las relaciones laborales encubiertas como*** períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más	(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso ***abusivo*** de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra ***los*** períodos de prácticas ***fraudulentos*** y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra ***las prácticas abusivas derivadas de los*** períodos de prácticas ***fraudulentos***, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión

eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.	y nacional aplicable a los trabajadores.

Or. en

Enmienda 172
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo ***requisitos mínimos*** para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo ***un marco común de*** principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho nacional y de la Unión aplicable a los trabajadores.	(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo ***un marco común*** para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho nacional y de la Unión aplicable a los trabajadores.

Or. es

Enmienda 173
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo ***requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y*** luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas***, y estableciendo un marco común de principios*** y ***medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y*** hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.	(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo ***límites precisos para distinguir entre una relación laboral regular y un período de prácticas, con el fin de*** luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas y ***delimitar claramente lo que es competencia de la Unión y lo que es competencia de los Estados miembros en relación con los períodos de prácticas, a fin de*** hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores ***y los trabajadores en prácticas***.

Or. fr

Justificación

Regular de forma explícita la situación de los trabajadores en prácticas llevaría a esta Directiva a infringir claramente el reparto de competencias entre la Unión Europea y los Estados miembros. Por el contrario, centrarse en la delimitación entre un trabajador en prácticas y un trabajador puede seguir siendo competencia de la Unión y tendrá los mismos efectos en términos de protección contra los abusos.

Enmienda 174
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.	(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas***, preservando al mismo tiempo la flexibilidad y evitando cargas innecesarias para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas***. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.

Or. en

Enmienda 175
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas	(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario ***mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y la calidad y accesibilidad de***

como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.

estas, y adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.

Or. en

Enmienda 176
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones	(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas ***en el mercado laboral abierto*** en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas ***en el mercado laboral abierto***. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores

laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.

en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.

Or. fr

Enmienda 177
David Casa

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.	(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas ***que realizan períodos de prácticas en el mercado abierto*** en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.

Or. en

Enmienda 178
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 15

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones ***de trabajo*** de los ***trabajadores en*** prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.	(15) Teniendo en cuenta los retos persistentes en relación con el uso problemático de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas y garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se haga cumplir plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. La presente Directiva aborda estos retos disponiendo requisitos mínimos para mejorar y hacer cumplir las condiciones de los ***períodos de*** prácticas en la Unión y luchar contra las relaciones laborales encubiertas como períodos de prácticas, y estableciendo un marco común de principios y medidas necesarios para garantizar la igualdad de trato, así como para aplicar y hacer cumplir de manera más eficaz el Derecho de la Unión y nacional aplicable a los trabajadores.

Or. en

Enmienda 179
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Propuesta de Directiva
Considerando 15 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(15 bis) Los Estados miembros

deben garantizar que todos los trabajadores en prácticas cuenten con un contrato de trabajo escrito y remunerado de duración limitada, que cubra un período de prácticas en el mercado abierto, un período de prácticas como parte de políticas activas del mercado laboral, un período de prácticas como parte obligatoria de una formación profesional o un período de prácticas que forme parte de los planes de estudios de la educación y la formación formales.

Or. en

Enmienda 180
Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 15 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(15 bis) Asimismo, teniendo en cuenta los problemas persistentes de escasez de mano de obra, que solo se prevé que aumenten en los próximos años debido a los retos demográficos, y reconociendo el papel de los períodos de prácticas en el mercado abierto a la hora de abordar esos problemas, la presente Directiva se propone aumentar el número de períodos de prácticas en la Unión, al tiempo que vela por la sostenibilidad de los regímenes de prácticas garantizando unos períodos de prácticas de buena calidad y con unas condiciones de trabajo dignas.

Or. en

Justificación

: Los períodos de prácticas constituyen, por lo general, un componente beneficioso para la sociedad de los mercados laborales europeos, y la presente Directiva debe respaldar las iniciativas para facilitar los períodos de prácticas y aumentar su número con el fin de garantizar la mano de obra cualificada del futuro, lo que reviste una gran importancia para

la Unión. La Unión se enfrenta a presiones demográficas y carece de algunas capacidades importantes que tienen una elevada demanda. Debe aprovechar las oportunidades que brindan los períodos de prácticas para conectar el desempleo con el empleo permanente, así como para la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de los trabajadores.

Enmienda 181
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.	***suprimido***

Or. fr

Justificación

Ningún texto de la Unión Europea puede aplicarse a un trabajador en prácticas en virtud de su condición de trabajador en prácticas, que entra en el ámbito de las políticas de educación y formación, cuya competencia es exclusiva de los Estados miembros. El concepto de «trabajador en prácticas» también existe precisamente para distinguirlo de una relación laboral regular.

Enmienda 182
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.	***suprimido***

Or. en

Justificación

Es esencial definir el papel de la persona en prácticas, distinguiéndola claramente de los trabajadores. Los períodos de prácticas no son una forma de empleo, ya que su principal objetivo es hacer posible la aplicación práctica de conocimientos teóricos en un entorno profesional. Por este motivo, deben considerarse aparte de los contratos de trabajo. Teniendo en cuenta también las diferentes normativas existentes en los distintos Estados miembros, deseamos evitar posibles incertidumbres y solapamientos normativos que tienden a incluir los períodos de prácticas en el ámbito de las relaciones laborales.

Enmienda 183
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La presente Directiva ***deberá aplicarse a*** los trabajadores en prácticas ***de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su jurisprudencia,***	(16) La presente Directiva ***establece una definición común de período de prácticas y normas comunes para evitar prácticas abusivas derivadas de períodos de prácticas fraudulentas. Por consiguiente, la Directiva regula las condiciones laborales del puesto de entrada ocupado por*** los trabajadores en prácticas ***durante el período de prácticas***.

el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.

Or. en

Enmienda 184
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La presente Directiva debe aplicarse a los trabajadores en prácticas de la Unión ***que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral*** conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas ***vigentes*** en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. ***En su*** jurisprudencia***, el*** Tribunal de Justicia ***ha establecido criterios para determinar si una persona tiene*** la condición de trabajador***, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso***.	(16) La presente Directiva debe aplicarse a los trabajadores en prácticas ***en el mercado abierto*** en la Unión***,*** conforme a lo definido en el Derecho ***nacional***, los convenios colectivos o las prácticas ***consolidadas*** en los ***respectivos*** Estados miembros, teniendo ***debidamente*** en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. ***Corresponde a los Estados miembros determinar, de conformidad con sus sistemas nacionales, si un período de prácticas constituye una relación laboral y en qué medida. La*** jurisprudencia ***del*** Tribunal de Justicia ***puede servir de referencia cuando proceda, teniendo presente que la determinación de*** la condición de trabajador ***se basa en un análisis caso por caso de los elementos fácticos***.

Or. en

Justificación

Este considerando aclara que la definición y la clasificación jurídica de los períodos de prácticas siguen siendo competencia nacional. Respeta la diversidad de los sistemas jurídicos y del mercado laboral en la Unión, al tiempo que reconoce la pertinencia de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia como orientación interpretativa, no como definición vinculante.

Enmienda 185
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas de la Unión ***que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea***. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.	(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas de la Unión ***que realicen un período de prácticas que no forme parte de planes de estudios de la educación y la formación formales, incluidos los períodos de aprendizaje***. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar la condición de un trabajador, que deben basarse en un análisis caso por caso.

Or. en

Enmienda 186
David Casa

Propuesta de Directiva
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.	(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas de la Unión que ***realicen un período de prácticas en el mercado abierto y*** tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe

basarse en un análisis caso por caso.

Or. en

Enmienda 187
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.	(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas ***en el mercado abierto*** de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.

Or. fr

Enmienda 188
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de	(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas ***en el mercado abierto*** de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la

la Unión Europea. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.	jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.
	Or. en

Enmienda 189
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 16

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.	(16) La presente Directiva deberá aplicarse a los trabajadores en prácticas ***en el mercado abierto*** de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral conforme a lo definido en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador, lo cual debe basarse en un análisis caso por caso.
	Or. en

Enmienda 190
Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 16 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 bis) La presente Directiva define los períodos de prácticas como períodos de prácticas en el mercado

abierto[1 bis] que consisten en acuerdos no obligatorios, bilaterales y privados entre un trabajador en prácticas y un proveedor de períodos de prácticas por un período limitado de prácticas laborales sin relación formal con la educación o la formación, sin la participación de terceros, con el fin de proporcionar experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición a una relación laboral regular, y sobre la base de un contrato de trabajo por escrito entre el trabajador en prácticas y el proveedor de períodos de prácticas.

[1 bis] eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016SC0324&.

Or. en

Justificación

La presente propuesta de Directiva solo debe cubrir los períodos de prácticas en el mercado abierto, véase más arriba. La definición de períodos de prácticas en el mercado abierto debe ser clara y acorde con la definición establecida en el marco de calidad para los períodos de prácticas. Los períodos de prácticas en el mercado abierto, junto con el marco de calidad para los períodos de prácticas (Comisión Europea, 2014), se definen como acuerdos no obligatorios, bilaterales y privados entre un trabajador en prácticas y un empleador. No mantienen ningún vínculo formal con la educación o la formación. Sus muchos beneficiarios son los estudiantes, titulados o empleados que buscan formación práctica en el puesto de trabajo, pero también pueden beneficiarse los empleadores.

Enmienda 191
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Propuesta de Directiva
Considerando 16 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 bis) La presente Directiva define los períodos de prácticas como períodos limitados de trabajo de nivel

inicial destinados a proporcionar capacidades prácticas y profesionales mediante una formación significativa, con el fin de facilitar la transición a un empleo estable o el acceso a una profesión, sobre la base de un contrato escrito entre el trabajador en prácticas y el prestador de prácticas profesionales, y con sujeción a una remuneración de conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041.

Or. en

Enmienda 192
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 16 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 bis) La presente Directiva define los períodos de prácticas como períodos limitados de trabajo en un puesto de entrada destinados a proporcionar capacidades prácticas y profesionales mediante una formación significativa, con el fin de facilitar la transición a un empleo estable o el acceso a una profesión, sobre la base de un contrato escrito entre el trabajador en prácticas y el proveedor de períodos de prácticas.

Or. en

Enmienda 193
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 16 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 ter) La presente Directiva garantiza que el principio de no discriminación con arreglo al artículo 21 de la Carta, así como a la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[1 bis], la Directiva 2000/43/CE del Consejo[1 ter] y la Directiva 2000/78/CE, se aplique a los períodos de prácticas en lo que respecta al acceso a estos y a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración. Esto responde a las preocupaciones relativas a las implicaciones discriminatorias de los períodos de prácticas y promueve su inclusividad.

Or. en

Enmienda 194
Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 16 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 ter) La presente Directiva no se aplicará a otros períodos de prácticas, como: a) las relaciones de educación y formación profesionales, b) los períodos de aprendizaje, c) los períodos de prácticas que se llevan a cabo en el marco de la educación formal, d) los períodos de prácticas obligatorios para obtener un título o cualificación específica ni a los períodos de prácticas profesionales tal como se definen en la Directiva 2005/36/CE, n a los períodos de prácticas en el marco de políticas activas del mercado de trabajo.

Or. en

Justificación

En aras de una mayor claridad, es útil incluir un nuevo considerando 16 ter para subrayar los tipos de períodos de prácticas no incluidos en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Enmienda 195
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 16 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 quater) Los Estados miembros también deben promover un mayor acceso a los períodos de prácticas para las personas procedentes de entornos vulnerables, en particular las personas con discapacidad, garantizando que los lugares de trabajo se adapten para hacerlos accesibles para los trabajadores en prácticas con discapacidad.

Or. en

Enmienda 196
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. Por tanto, los períodos de aprendizaje profesional pueden entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, en la medida en que los aprendices estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios	***suprimido***

colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Or. fr

Enmienda 197
Jagna Marczułajtis-Walczak

Propuesta de Directiva
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. Por tanto, los períodos de aprendizaje profesional pueden entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, en la medida en que los aprendices estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 198
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado	***suprimido***

miembro a otro. Por tanto, los períodos de aprendizaje profesional pueden entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, en la medida en que los aprendices estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Or. en

Enmienda 199
David Casa

Propuesta de Directiva
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. Por tanto, los períodos de aprendizaje profesional pueden entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, en la medida en que los aprendices estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.	***suprimido***

Or. en

Justificación

Se debe establecer una distinción entre los períodos de prácticas en el mercado abierto y los períodos de prácticas ofrecidos en el contexto de la educación y la formación profesionales.

Enmienda 200
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. ***Por tanto, los períodos de aprendizaje profesional pueden entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, en la medida en que los aprendices estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.***	(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro.

Or. en

Enmienda 201
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. Por tanto, los períodos de aprendizaje profesional ***pueden entrar*** en el ámbito de aplicación de la presente Directiva***, en la medida en que los aprendices estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados***	(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. Por tanto, ***los períodos de prácticas en el marco de la educación y la formación formales,*** los períodos de aprendizaje profesional ***y los períodos de prácticas en el marco de políticas activas del mercado de trabajo no entran*** en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. ***El ámbito de aplicación de la***

miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.	***presente Directiva se limita a los períodos de prácticas en el mercado abierto.***

Or. en

Justificación

Los períodos de prácticas tienen una finalidad puramente educativa y de orientación al empleo, por lo que no se pueden considerar actividad laboral. Los períodos de prácticas no son formas de empleo, ya que se centran en la oportunidad de aplicar conocimientos teóricos en un contexto profesional y deben tratarse aparte de los contratos de trabajo. Queremos evitar que se amplíe el ámbito de aplicación de la Directiva para abarcar a los aprendices. Los períodos de aprendizaje y los períodos de prácticas obedecen a enfoques muy diferentes del aprendizaje basado en la experiencia, con diferentes objetivos y normativas ya bien definidos en los Estados miembros.

Enmienda 202
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. ***Por tanto, los períodos de aprendizaje profesional pueden entrar en el ámbito de aplicación*** de la presente Directiva, ***en la medida en que los aprendices estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea***.	(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. ***A efectos de la*** presente Directiva, ***deben abarcarse todos los períodos de prácticas que no formen parte de planes de estudios de la educación y la formación formales***. ***Estos períodos de prácticas pueden incluir períodos de prácticas en el mercado abierto, períodos de prácticas en el contexto de políticas activas del mercado laboral y períodos de prácticas que forman parte obligatoria de la formación profesional***.

Or. en

Enmienda 203
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. Por tanto, los períodos de aprendizaje profesional ***pueden entrar*** en el ámbito de aplicación de la presente Directiva***, en la medida en que los aprendices estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea***.	(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. Por lo tanto, ***los períodos de prácticas en el marco de la educación o la formación formales,*** los períodos de aprendizaje profesional ***y los períodos de prácticas en el marco de políticas activas del mercado de trabajo no entran*** en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. ***El ámbito de aplicación de la presente Directiva se limita a los períodos de prácticas en el mercado abierto***.

Or. en

Enmienda 204
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 17

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. ***Por tanto,*** los períodos de aprendizaje profesional pueden entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, en la medida en que los aprendices estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de	(17) Los programas de aprendizaje en el trabajo que entran dentro de la definición de «período de prácticas» varían considerablemente de un Estado miembro a otro. ***Sin embargo, el concepto y la normativa que regulan*** los períodos de aprendizaje profesional ***son diferentes de los que regulan los períodos de prácticas. Los períodos de aprendizaje profesional no*** pueden entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva, en la medida en que los aprendices estén comprendidos en el concepto de «trabajador» tal como se define en el Derecho, los convenios colectivos o las

la Unión Europea.	prácticas vigentes en los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Or. fr

Justificación

Los períodos de prácticas y los períodos de aprendizaje profesional son dos conceptos diferentes. En el marco del aprendizaje profesional, el salario es obligatorio a cambio de las tareas y responsabilidades exigibles al aprendiz. Mientras que los períodos de prácticas pueden tener lugar ya en la educación secundaria, el aprendizaje profesional comienza más tarde y rara vez antes de la educación superior.

Enmienda 205
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 17 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(17 bis) En el capítulo III de la Directiva se recogen disposiciones para garantizar la calidad y la accesibilidad de los períodos de prácticas. Se establecen los criterios mínimos de calidad que deben incluirse en los convenios de prácticas por escrito, y se exige a los Estados miembros que adopten medidas eficaces para mejorar la accesibilidad y la inclusividad de los períodos de prácticas, en particular para las personas más alejadas del mercado laboral, incluidas las personas con discapacidad, las personas que residen en regiones rurales, remotas y ultraperiféricas, las personas de origen socioeconómico o migrante desfavorecido, las personas de la comunidad gitana y las que tienen un nivel educativo inferior.

Or. en

Enmienda 206
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) El capítulo III de la Directiva se aplica a los trabajadores ordinarios etiquetados falsamente como trabajadores en prácticas, es decir, cuando los empleadores etiquetan una relación laboral regular como un período de prácticas que no es una relación laboral o como un período de prácticas que sí constituye una relación laboral, aunque con una remuneración u otras condiciones de trabajo de un nivel inferior al que tendrían derecho los trabajadores ordinarios en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 207
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) El capítulo III de la Directiva se aplica a los trabajadores ordinarios etiquetados falsamente como trabajadores en prácticas, es decir, cuando los empleadores etiquetan una relación laboral regular como un período de prácticas que no es una relación laboral ***o como un período de prácticas que sí constituye una relación laboral, aunque con una remuneración u otras condiciones de trabajo de un nivel inferior al que***	(18) El capítulo III de la Directiva se aplica a los trabajadores ordinarios etiquetados falsamente como trabajadores en prácticas, es decir, cuando los empleadores etiquetan una relación laboral regular como un período de prácticas que no es una relación laboral.

tendrían derecho los trabajadores ordinarios en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

Or. fr

Justificación

Un período de prácticas no tiene por qué constituir una relación laboral alternativa.

Enmienda 208
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) El capítulo ***III*** de la Directiva se aplica a los trabajadores ordinarios etiquetados falsamente como trabajadores en prácticas, es decir, cuando los ***empleadores*** etiquetan una relación laboral regular como un período de prácticas ***que no es una relación laboral o como un período de prácticas que sí constituye una relación laboral, aunque con*** una remuneración u ***otras*** condiciones de trabajo de un nivel inferior al que tendrían derecho los trabajadores ordinarios en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.	(18) El capítulo ***IV*** de la Directiva se aplica a los trabajadores ordinarios etiquetados falsamente como trabajadores en prácticas, es decir, cuando los ***proveedores de períodos de prácticas*** etiquetan una relación laboral regular como un período de prácticas ***para evitar pagar*** una remuneración u ***ofrecer salarios o*** condiciones de trabajo de un nivel inferior al que tendrían derecho los trabajadores ordinarios en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

Or. en

Enmienda 209
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) El capítulo III de la Directiva se aplica a los trabajadores ordinarios etiquetados falsamente como trabajadores en prácticas, es decir, cuando los empleadores etiquetan una relación laboral regular como un período de prácticas que no es una relación laboral o como un período de prácticas que sí constituye una relación laboral, aunque con una ***remuneración*** u otras condiciones de trabajo de un nivel inferior al que tendrían derecho los trabajadores ordinarios en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.	(18) El capítulo III de la Directiva se aplica a los trabajadores ordinarios etiquetados falsamente como trabajadores en prácticas, es decir, cuando los empleadores etiquetan una relación laboral regular como un período de prácticas que no es una relación laboral o como un período de prácticas que sí constituye una relación laboral, aunque con una ***compensación*** u otras condiciones de trabajo de un nivel inferior al que tendrían derecho los trabajadores ordinarios en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

Or. fr

Enmienda 210
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 18

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(18) El capítulo III de la Directiva se aplica a los trabajadores ordinarios etiquetados falsamente como trabajadores en prácticas, es decir, cuando los empleadores etiquetan una relación laboral regular como un período de prácticas que no es una relación laboral o como un período de prácticas que sí constituye una relación laboral, aunque con una remuneración u otras condiciones de trabajo de un nivel inferior al que tendrían derecho los trabajadores ordinarios en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.	(18) El capítulo III de la Directiva se aplica a los trabajadores ordinarios etiquetados falsamente como trabajadores en prácticas ***en el mercado abierto***, es decir, cuando los empleadores etiquetan una relación laboral regular como un período de prácticas ***en el mercado abierto*** que no es una relación laboral o como un período de prácticas ***en el mercado abierto*** que sí constituye una relación laboral, aunque con una remuneración u otras condiciones de trabajo de un nivel inferior al que tendrían derecho los trabajadores ordinarios en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

Or. en

Enmienda 211
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 19

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(19) Los períodos de prácticas ***que constituyen relaciones laborales*** pueden distinguirse de las relaciones laborales «regulares» en el sentido de que ***están limitadas en el tiempo, incluyen un componente educativo y formativo importante y se realizan*** con el fin de adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición al empleo o el acceso a una profesión.	(19) Los períodos de prácticas pueden distinguirse de las relaciones laborales «regulares» en el sentido de que ***se organizan con el único objetivo de formar a un trabajador en prácticas poniéndolo en contacto con un entorno profesional,*** con el fin de adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición al empleo o el acceso a una profesión.

Or. fr

Justificación

Las relaciones laborales también pueden estar limitadas en el tiempo. El aprendizaje y la formación no son solo un componente, sino la esencia misma de un período de prácticas. Un período de prácticas no es una relación laboral, a menos que se considere que, en las mismas circunstancias, un estudiante se encuentra en una situación laboral con su profesor.

Enmienda 212
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 19

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(19) Los períodos de prácticas ***que constituyen relaciones laborales*** pueden distinguirse de ***las*** relaciones laborales ***«regulares»*** en el sentido de que están limitadas en el tiempo, incluyen un componente educativo y formativo importante y se realizan con el fin de	(19) Los períodos de prácticas***, tal como se definen en la presente Directiva, implican necesariamente el establecimiento de una relación laboral entre el trabajador en prácticas y el proveedor del período de prácticas y*** pueden distinguirse de ***otras*** relaciones

adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a ***mejorar la empleabilidad y*** facilitar la transición al empleo o el acceso a una profesión.	laborales en el sentido de que están limitadas en el tiempo, incluyen un componente educativo y formativo importante y se realizan con el fin de adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a facilitar la transición al empleo ***estable*** o el acceso a una profesión.

Or. en

Enmienda 213
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 19

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(19) Los períodos de prácticas ***que constituyen relaciones laborales*** pueden distinguirse de las relaciones laborales «regulares» en el sentido de que están limitadas en el tiempo, incluyen un componente educativo y formativo importante y se realizan con el fin de adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición al empleo o el acceso a una profesión.	(19) Los períodos de prácticas pueden distinguirse de las relaciones laborales «regulares» en el sentido de que están limitadas en el tiempo, incluyen un componente educativo y formativo importante y se realizan con el fin de adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición ***de la educación*** al empleo o el acceso a una profesión.

Or. en

Enmienda 214
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 19

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(19) Los períodos de prácticas que constituyen relaciones laborales pueden distinguirse de las relaciones laborales «regulares» en el sentido de que están limitadas en el tiempo, incluyen un	(19) Los períodos de prácticas ***en el mercado abierto*** que constituyen relaciones laborales pueden distinguirse de las relaciones laborales «regulares» en el sentido de que están limitadas en el tiempo,

componente educativo y formativo importante y se realizan con el fin de adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición al empleo o el acceso a una profesión.

incluyen un componente educativo y formativo importante y se realizan con el fin de adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición al empleo o el acceso a una profesión.

Or. en

Enmienda 215
Jagna Marczułajtis-Walczak

Propuesta de Directiva
Considerando 19 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(19 bis) La educación y formación profesionales (EFP) han sido tradicionalmente una vía para la obtención de empleos de calidad y el desarrollo de carreras profesionales satisfactorias en ocupaciones de cualificación media. El fomento de un vínculo sólido entre la EFP y la industria puede garantizar que los programas de formación se ajusten a la evolución de las necesidades del mercado de trabajo, mejorando así la empleabilidad y la resiliencia económica. Sin embargo, mientras que los períodos de prácticas suelen ser experiencias a corto plazo destinadas a adquirir la primera experiencia profesional, los programas de EFP son itinerarios educativos estructurados y formales diseñados para dotar a las personas de capacidades completas y listas para el empleo.

Or. en

Justificación

El objetivo es destacar la diferencia entre la EFP y los períodos de prácticas.

Enmienda 216
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 20

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(20) ***El principio de no discriminación es adecuado*** para luchar contra ***los abusos de los*** períodos de prácticas***, como la concesión a los trabajadores en prácticas de condiciones de trabajo menos favorables o una remuneración inferior a la que reciben los trabajadores ordinarios sin una justificación adecuada, y para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de empleo estables***. ***También puede ayudar a que los períodos de prácticas sean más accesibles para los grupos de trabajadores en situaciones vulnerables.***	(20) ***Los principios y recursos que brinda el Derecho nacional son adecuados*** para luchar contra ***el encubrimiento de relaciones laborales regulares como*** períodos de prácticas ***en el mercado abierto***.

Or. en

Enmienda 217
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy

Propuesta de Directiva
Considerando 20

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(20) El principio de no discriminación es adecuado para luchar contra los abusos de los períodos de prácticas***, como la concesión a*** los trabajadores en prácticas ***de condiciones de trabajo menos favorables o una remuneración inferior a la que reciben los trabajadores ordinarios sin una justificación adecuada, y*** para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de empleo estables***.*** ***También puede*** ayudar a que los períodos de prácticas sean más accesibles para los	(20) El principio de no discriminación ***no*** es adecuado para luchar contra los abusos de los períodos de prácticas ***comparando la situación de un trabajador ordinario con la de un trabajador en prácticas cuya situación es diferente en lo que respecta al marco regulador y las obligaciones conexas. Sin embargo, el principio de no discriminación puede aplicarse entre*** los trabajadores en prácticas***, en particular*** para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de

grupos de trabajadores en situaciones vulnerables.

empleo estables ***o para*** ayudar a que los períodos de prácticas sean más accesibles para los grupos de trabajadores en situaciones vulnerables.

Or. fr

Enmienda 218
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 20

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(20) El principio de no discriminación es adecuado para luchar contra los abusos de los períodos de prácticas, como la concesión a los trabajadores en prácticas de condiciones de trabajo menos favorables o una ***remuneración*** inferior a la que reciben los trabajadores ordinarios sin una justificación adecuada, y para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de empleo estables. También puede ayudar a que los períodos de prácticas sean más accesibles para los grupos de trabajadores en situaciones vulnerables.	(20) El principio de no discriminación es adecuado para luchar contra los abusos de los períodos de prácticas ***en el mercado laboral abierto***, como la concesión a los trabajadores en prácticas de condiciones de trabajo menos favorables o una ***compensación*** inferior a la ***remuneración*** que reciben los trabajadores ordinarios sin una justificación adecuada, y para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas ***en el mercado laboral abierto*** como vía hacia unas oportunidades de empleo estables. También puede ayudar a que los períodos de prácticas ***en el mercado laboral abierto*** sean más accesibles para los grupos de trabajadores en situaciones vulnerables.

Or. fr

Enmienda 219
Miriam Lexmann

Propuesta de Directiva
Considerando 20

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(20) El principio de no discriminación es adecuado para luchar contra ***los abusos de***	(20) El principio de no discriminación es adecuado para luchar contra ***las prácticas***

los períodos de prácticas, como la concesión a los trabajadores en prácticas de condiciones de trabajo menos favorables o una ***remuneración*** inferior a la que reciben los trabajadores ordinarios sin una justificación adecuada, y para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de empleo estables. También puede ayudar a que los períodos de prácticas sean más accesibles para los ***grupos de*** trabajadores ***en situaciones*** vulnerables.

de explotación en los períodos de prácticas, como la concesión a los trabajadores en prácticas de condiciones de trabajo menos favorables o una ***compensación*** inferior a la que reciben los trabajadores ordinarios sin una justificación adecuada, y para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de empleo estables. También puede ayudar a que los períodos de prácticas sean más accesibles para los trabajadores vulnerables***, como los trabajadores con discapacidad o los procedentes de entornos desfavorecidos***.

Or. en

Enmienda 220
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 20

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(20) El principio de no discriminación es adecuado para luchar contra los abusos de los períodos de prácticas, como la concesión a los trabajadores en prácticas de condiciones de trabajo menos favorables o una remuneración inferior a la que reciben los trabajadores ordinarios sin una justificación adecuada, y para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de empleo estables. También puede ayudar a que los períodos de prácticas sean más accesibles para los grupos de trabajadores ***en situaciones vulnerables***.	(20) El principio de no discriminación es adecuado para luchar contra los abusos de los períodos de prácticas, como la concesión a los trabajadores en prácticas de condiciones de trabajo menos favorables o una remuneración inferior a la que reciben los trabajadores ordinarios sin una justificación adecuada, y para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de empleo estables. También puede ayudar a que los períodos de prácticas sean más accesibles para los grupos de trabajadores ***más alejados del mercado de trabajo***.

Or. en

Enmienda 221
Benedetta Scuderi

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 20

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(20) El principio de no discriminación es adecuado para luchar contra ***los abusos de*** los períodos de prácticas, como la concesión a los trabajadores en prácticas de condiciones de trabajo menos favorables o una remuneración inferior a la que reciben ***los*** trabajadores ***ordinarios*** sin una justificación adecuada, y para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de empleo estables. También puede ayudar a que los períodos de prácticas sean más accesibles para los grupos de trabajadores en situaciones vulnerables.	(20) El principio de no discriminación es adecuado para luchar contra ***las prácticas abusivas en*** los períodos de prácticas, como la concesión a los trabajadores en prácticas de condiciones de trabajo menos favorables o una remuneración inferior a la que reciben ***otros*** trabajadores sin una justificación adecuada, y para garantizar la sostenibilidad de los períodos de prácticas como vía hacia unas oportunidades de empleo estables. También puede ayudar a que los períodos de prácticas sean más accesibles para los grupos de trabajadores en situaciones vulnerables.

Or. en

Enmienda 222
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida	***suprimido***

comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se encuentran los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario garantizar que el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral.

Or. fr

Justificación

Los derechos de los trabajadores no tienen por qué aplicarse a los trabajadores en prácticas.

Enmienda 223
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se encuentran los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario garantizar que el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en	***suprimido***

prácticas que tengan una relación laboral.

Or. en

Justificación

Los períodos de prácticas no pueden asimilarse a unas relaciones laborales de duración determinada. Tal yuxtaposición tendría como consecuencia una asimilación sustancial y onerosa entre dos dispositivos completamente diferentes: la relación de duración determinada como contrato de trabajo real y el período de prácticas como herramienta para acercar a los jóvenes al mundo empresarial. La ampliación del ámbito de aplicación de la Directiva a los contratos de duración determinada crearía inseguridad jurídica a escala nacional y socavaría las buenas prácticas de esta institución contractual.

Enmienda 224
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre	***suprimido***

el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se encuentran los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario garantizar que el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral.

Or. en

Justificación

Un período de prácticas no es lo mismo que un contrato de trabajo de duración determinada. Un contrato de duración determinada es un trabajo real, mientras que el período de prácticas está diseñado para ayudar a los jóvenes a entrar en el mercado de trabajo. Si los contratos de duración determinada se incluyeran en la misma categoría que los períodos de prácticas, se podría crear incertidumbre y confusión jurídicas a escala nacional.

Enmienda 225
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la	***suprimido***

cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se encuentran los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario garantizar que el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral.

Or. en

Enmienda 226
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se	***suprimido***

encuentran los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario garantizar que el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral.

Or. en

Justificación

Este considerando crea inseguridad jurídica al equiparar a los trabajadores en prácticas con los trabajadores que tienen un contrato de duración determinada, a pesar de las diferencias en su condición. Puede interferir en las competencias nacionales y es redundante, puesto que la Directiva ya ofrece salvaguardias contra las desigualdades de trato injustificadas.

Enmienda 227
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas ***que tengan una relación laboral*** son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha	(21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula

Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se encuentran los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario garantizar que el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en prácticas ***que tengan una relación laboral***.

sobre el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se encuentran los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario garantizar que el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en prácticas***. Los proveedores de períodos de prácticas también deben informar a los trabajadores en prácticas de las vacantes que vayan quedando disponibles en su organización, a fin de garantizar que tengan las mismas oportunidades de obtener un puesto permanente una vez finalizado su período de prácticas***.

Or. en

Enmienda 228
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo	(21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas ***en el mercado laboral abierto***, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de

marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se encuentran los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario garantizar que el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral.

28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se encuentran los trabajadores en prácticas ***en el mercado laboral abierto***. Por tanto, es necesario garantizar que el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral.

Or. fr

Enmienda 229
Benedetta Scuderi

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 21

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas ***que tengan*** una relación laboral son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se encuentran los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario garantizar que el	(21) Por consiguiente, es necesario establecer el principio de no discriminación de los trabajadores en prácticas, que debe aplicarse además de la cláusula 4 del anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que establece que, por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no puede tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores con contrato de duración indefinida comparables por el mero hecho de tener un contrato o relación de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. Los trabajadores en prácticas***, tal como se definen en dicha Directiva, tienen*** una relación laboral ***con el proveedor del período de prácticas y*** son, por definición, «trabajadores con contrato de duración determinada» en el sentido de dicha Directiva. Sin embargo, su cláusula sobre el principio de no discriminación no permite la comparación con otros trabajadores con contrato de duración determinada. Por otra parte, la cláusula 2, apartado 2, del anexo de dicha Directiva permite a los Estados miembros excluir a determinados tipos de trabajadores de su ámbito de aplicación, en particular las relaciones de formación profesional inicial y de aprendizaje o los contratos o las relaciones de trabajo concluidas en el marco de un programa específico de formación, inserción y reconversión profesionales, de naturaleza pública o sostenido por los poderes públicos. Tampoco reconoce la situación especialmente vulnerable en la que se

principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en prácticas ***que tengan una relación laboral***.	encuentran los trabajadores en prácticas. Por tanto, es necesario garantizar que el principio de igualdad de trato con respecto a los trabajadores ordinarios se aplique a todos los trabajadores en prácticas.

Or. en

Enmienda 230
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.	***suprimido***

Or. fr

Enmienda 231
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 232
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que	(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que

respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que ***los*** trabajadores ***ordinarios comparables*** en el mismo centro de trabajo***, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas***. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con ***los*** trabajadores ***ordinarios en el*** mismo centro de trabajo. ***Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.***	respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que ***otros*** trabajadores en el mismo centro de trabajo. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con ***otros*** trabajadores del mismo centro de trabajo.
	Or. en

Enmienda 233
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la ***remuneración***, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de	(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la ***compensación***, los trabajadores en prácticas ***en el mercado laboral abierto*** no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas ***en el mercado laboral abierto*** no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro

tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.

de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.

Or. fr

Enmienda 234
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la ***remuneración***, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.	(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la ***compensación***, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades, ***experiencia*** o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.

Or. en

Enmienda 235
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a ***la condición*** de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.	(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas***. No obstante, los Estados miembros deben hacerlo en consulta con los interlocutores sociales y de manera que se respeten los modelos de mercado de trabajo nacionales***. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a ***las condiciones*** de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones***, teniendo en cuenta las especificidades del sistema de mercado de trabajo y los marcos de negociación colectiva de cada Estado miembro***.

Or. en

Enmienda 236
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.	(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas***, la finalidad educativa del período de prácticas*** o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.

Or. en

Enmienda 237
David Casa

Propuesta de Directiva
Considerando 22

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo,	(22) Por consiguiente, los Estados miembros deben garantizar que, en lo que respecta a las condiciones de trabajo,

incluida la remuneración, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.	incluida la remuneración ***o compensación***, los trabajadores en prácticas no reciban un trato menos favorable que los trabajadores ordinarios comparables en el mismo centro de trabajo, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas. El mero hecho de ser trabajador en prácticas no puede justificar un trato menos favorable en comparación con los trabajadores ordinarios en el mismo centro de trabajo. Al mismo tiempo, el desempeño de tareas distintas o el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores en relación con los trabajadores ordinarios comparables pueden constituir razones objetivas para recibir un trato diferente, en su caso, en lo que respecta a la condición de trabajo de que se trate. No obstante, el alcance de la diferencia de trato debe ser proporcional a dichas razones.

Or. en

Enmienda 238
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La aplicación del principio de no discriminación exige la identificación de un trabajador ordinario comparable que ejerza un tipo de trabajo u ocupación idéntico o similar al del trabajador en prácticas, teniendo debidamente en cuenta sus cualificaciones y capacidades.	***suprimido***

Or. fr

Justificación

Uno de los principios básicos para aplicar el principio de no discriminación es tener dos personas en una situación jurídica similar, lo que no puede ser el caso entre un trabajador en prácticas y un trabajador ordinario.

Enmienda 239
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La aplicación del principio de no discriminación exige la identificación de un trabajador ordinario comparable que ejerza un tipo de trabajo u ocupación idéntico o similar al del trabajador en prácticas, teniendo debidamente en cuenta sus cualificaciones y capacidades.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 240
Jagna Marczułajtis-Walczak

Propuesta de Directiva
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La aplicación del principio de no discriminación exige la identificación de un trabajador ordinario comparable que ejerza un tipo de trabajo u ocupación idéntico o similar al del trabajador en prácticas, teniendo debidamente en cuenta sus cualificaciones y capacidades.	***suprimido***

Or. en

Justificación

Esta cláusula puede dar lugar a cargas excesivas para los empleadores, lo que a su vez puede disuadirles de contratar trabajadores en prácticas.

Enmienda 241
Benedetta Scuderi

en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La aplicación del principio de no discriminación exige la identificación de un trabajador ***ordinario*** comparable que ejerza un tipo de trabajo u ocupación idéntico o similar al del trabajador en prácticas, teniendo debidamente en cuenta sus cualificaciones y capacidades.	(23) La aplicación del principio de no discriminación exige la identificación de un trabajador comparable que ejerza un tipo de trabajo u ocupación idéntico o similar al del trabajador en prácticas, teniendo debidamente en cuenta sus cualificaciones y capacidades.

Or. en

Enmienda 242
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La aplicación del principio de no discriminación exige la identificación de un trabajador ordinario comparable que ejerza un tipo de trabajo u ocupación idéntico o similar al del trabajador en prácticas, teniendo debidamente en cuenta sus cualificaciones y capacidades.	(23) La aplicación del principio de no discriminación exige la identificación de un trabajador ordinario comparable que ejerza un tipo de trabajo u ocupación idéntico o similar al del trabajador en prácticas ***en el mercado laboral abierto***, teniendo debidamente en cuenta sus cualificaciones y capacidades.

Or. fr

Enmienda 243
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 23

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(23) La aplicación del principio de no	(23) La aplicación del principio de no

discriminación exige la identificación de un trabajador ordinario comparable que ejerza un tipo de trabajo u ocupación idéntico o similar al del trabajador en prácticas, teniendo debidamente en cuenta sus cualificaciones y capacidades.	discriminación exige la identificación de un trabajador ordinario comparable que ejerza un tipo de trabajo u ocupación idéntico o similar al del trabajador en prácticas, teniendo debidamente en cuenta sus cualificaciones***, experiencia*** y capacidades.
	Or. en

Enmienda 244
Jagna Marczułajtis-Walczak

Propuesta de Directiva
Considerando 23 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(23 bis) La Unión y todos los Estados miembros han firmado y ratificado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que en su artículo 27 exige a los Estados parte que permitan «que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua» y promuevan «la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto». Muchas personas con discapacidad en la Unión no pueden participar en períodos de prácticas porque su duración, junto con la ausencia de subvenciones públicas que apoyen la realización de períodos de prácticas por parte de personas con discapacidad, pueden suponer un desincentivo económico para que los empleadores contraten trabajadores en prácticas con discapacidad. Asimismo, los jóvenes con discapacidad pueden perder el subsidio de discapacidad y el acceso a determinados servicios al iniciar el período de prácticas, lo que puede resultar difícil de recuperar

una vez finalizado este.

Or. en

Enmienda 245
Jagna Marczułajtis-Walczak

Propuesta de Directiva
Considerando 23 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(23 ter) En vista de los avances en automatización, digitalización y desarrollo de nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial, es imperativo garantizar una protección adecuada y la igualdad de acceso a períodos de prácticas de alta calidad para las personas con discapacidad.

Or. en

Enmienda 246
Miriam Lexmann

Propuesta de Directiva
Considerando 24

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(24) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas ***que conlleven la concesión de niveles de protección inferiores, incluidas las condiciones de trabajo y la remuneración, a los que el trabajador afectado tendría derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales***.	(24) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para luchar contra las ***prácticas de explotación en los períodos de prácticas, principalmente las falsas*** relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas.

Or. en

Enmienda 247
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 24

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(24) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas que conlleven la concesión de niveles de protección inferiores***, incluidas las condiciones de trabajo y la remuneración,*** a los que el trabajador afectado tendría derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.	(24) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas que conlleven la concesión de niveles de protección inferiores a los que el trabajador afectado tendría derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

Or. en

Enmienda 248
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 24

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(24) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas que conlleven la concesión de niveles de protección inferiores, incluidas las condiciones de trabajo y la ***remuneración***, a los que el trabajador afectado tendría derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.	(24) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas que conlleven la concesión de niveles de protección inferiores, incluidas las condiciones de trabajo y la ***compensación***, a los que el trabajador afectado tendría derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

Or. fr

Enmienda 249
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 24

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(24) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para luchar contra ***las relaciones laborales regulares encubiertas*** como períodos de prácticas que conlleven la concesión de niveles de protección inferiores, incluidas las condiciones de trabajo y la remuneración, a los que el trabajador afectado tendría derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.	(24) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para luchar contra ***los períodos de prácticas fraudulentos encubiertos*** como períodos de prácticas que conlleven la concesión de niveles de protección inferiores, incluidas las condiciones de trabajo y la remuneración, a los que el trabajador afectado tendría derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

Or. en

Enmienda 250
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 24

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(24) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas que conlleven la concesión de niveles de protección inferiores, incluidas las condiciones de trabajo y la remuneración, a los que el trabajador afectado tendría derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.	(24) Los Estados miembros deben disponer de medidas ***correctoras y de cumplimiento*** adecuadas para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas que conlleven ***la sustitución de puestos de trabajo regulares o*** la concesión de niveles de protección inferiores, incluidas las condiciones de trabajo y la remuneración, a los que el trabajador afectado tendría derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

Or. en

Enmienda 251
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 24 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(24 bis) Los Estados miembros deben animar a los representantes de los trabajadores y otras entidades jurídicas pertinentes a designar a una persona dentro de dichas organizaciones como primer punto de contacto al que puedan acudir los trabajadores en prácticas en busca de asesoramiento sobre las vías de recurso disponibles y de apoyo en caso de sospecha de malas prácticas, malas condiciones de trabajo, violaciones de sus derechos o prácticas abusivas. Como tal, esta persona designada puede llevar a cabo una supervisión adicional y desempeñar un papel importante en el cumplimiento y el seguimiento de la presente Directiva.

Or. en

Enmienda 252
Benedetta Scuderi

Propuesta de Directiva
Considerando 24 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(24 bis) Los Estados miembros deben definir un nivel de remuneración adecuado que garantice un nivel de vida digno al trabajador en prácticas y tenga debidamente en cuenta el coste de la vida y la repercusión financiera de la inflación, a fin de evitar un acceso desigual a las oportunidades de períodos de prácticas para los jóvenes. En

principio, la remuneración concedida a los trabajadores en prácticas no debe ser inferior al salario mínimo o a los convenios colectivos, cuando proceda.

Or. en

Enmienda 253
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) Es necesario garantizar controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes, ya que son esenciales para proteger los derechos de los trabajadores en prácticas y luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas. Deben tener como objetivo evitar la sustitución del empleo regular por períodos de prácticas encubiertos y proteger los derechos de los trabajadores.	***suprimido***

Or. fr

Enmienda 254
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) Es necesario garantizar controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes, ya que son esenciales para proteger los derechos de los trabajadores en prácticas y luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas. Deben tener como objetivo evitar la	***suprimido***

sustitución del empleo regular por períodos de prácticas encubiertos y proteger los derechos de los trabajadores.

Or. en

Enmienda 255
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) Es necesario garantizar controles e inspecciones eficaces ***por parte de las autoridades competentes, ya que son esenciales para proteger*** los derechos de los trabajadores ***en prácticas y luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas***. Deben ***tener como objetivo evitar la sustitución del empleo regular por períodos de prácticas encubiertos y proteger los derechos de los trabajadores***.	(25) Es necesario garantizar controles e inspecciones eficaces ***para garantizar*** los derechos de los trabajadores. ***Estos controles*** deben ***llevarse a cabo con arreglo a las prácticas nacionales, siempre que se respete la autonomía del mercado de trabajo y de los sistemas nacionales, de conformidad con el principio de subsidiariedad***.

Or. en

Enmienda 256
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) Es necesario garantizar controles e inspecciones eficaces ***por parte de las autoridades competentes, ya que son esenciales*** para proteger los derechos de los trabajadores en prácticas y ***luchar contra*** las relaciones laborales regulares ***encubiertas como períodos de prácticas***. Deben ***tener como objetivo*** evitar la sustitución del empleo regular por períodos	(25) Es necesario garantizar ***que las autoridades competentes puedan llevar a cabo*** controles e inspecciones eficaces ***y proporcionados*** para proteger los derechos de los trabajadores en prácticas y ***detectar los casos en que los períodos de prácticas se utilizan indebidamente para eludir las*** relaciones laborales regulares. ***Estas medidas*** deben ***tener objetivos concretos y***

de prácticas ***encubiertos y proteger los derechos de los trabajadores***.	***basarse en el riesgo, a fin de*** evitar la sustitución ***sistemática*** del empleo regular por períodos de prácticas. ***Al mismo tiempo, los Estados miembros deben velar por que la carga administrativa para las empresas, en particular para las pequeñas y medianas empresas, siga siendo lo más limitada posible.***

Or. en

Justificación

Este considerando garantiza que la aplicación de las normas relativas a los períodos de prácticas mantenga su eficacia al tiempo que se salvaguarda la proporcionalidad. Evita cargas administrativas innecesarias para los empleadores y respeta el principio de mejora de la legislación.

Enmienda 257
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Propuesta de Directiva
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) Es necesario garantizar controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes, ya que son esenciales para proteger los derechos de los trabajadores en prácticas y luchar contra las ***relaciones laborales regulares encubiertas como*** períodos de prácticas. Deben tener como objetivo evitar la sustitución del empleo ***regular*** por períodos de prácticas ***encubiertos*** y proteger los derechos de los trabajadores.	(25) Es necesario garantizar ***una recogida de datos exhaustiva, así como*** controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes, ya que son esenciales para proteger los derechos de los trabajadores en prácticas y luchar contra las ***prácticas abusivas derivadas del uso de los*** períodos de prácticas. ***Estos controles*** deben ***abarcar un número mínimo de proveedores de períodos de prácticas en cada Estado miembro,*** tener como objetivo evitar la sustitución del empleo ***estable*** por períodos de prácticas ***repetidos*** y proteger los derechos de los trabajadores ***en prácticas***. ***Todos los datos recogidos deberán estar normalizados, ser comparables y compartirse con arreglo a los principios de la Directiva sobre datos abiertos para identificar tendencias, promover la transparencia y apoyar futuras mejoras políticas basadas en***

pruebas.

Or. en

Enmienda 258
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 25

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(25) Es necesario garantizar controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes, ya que son esenciales para proteger los derechos de los trabajadores en prácticas y luchar contra las ***relaciones laborales regulares encubiertas como*** períodos de prácticas. Deben tener como objetivo evitar la sustitución del empleo ***regular*** por períodos de prácticas ***encubiertos*** y proteger los derechos de los trabajadores.	(25) Es necesario garantizar controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes, ya que son esenciales para proteger los derechos de los trabajadores en prácticas y luchar contra las ***prácticas abusivas derivadas de los*** períodos de prácticas ***fraudulentos***. Deben tener como objetivo evitar la sustitución del empleo ***estable*** por períodos de prácticas ***fraudulentos*** y proteger los derechos de los trabajadores ***y de los trabajadores en prácticas***.

Or. en

Enmienda 259
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 26

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(26) La evaluación de si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas debe basarse en las circunstancias de hecho y no en la designación formal de la relación contractual. Para determinar si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas, ***las autoridades competentes deben llevar*** a cabo una	(26) La evaluación de si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas debe basarse en las circunstancias de hecho y no en la designación formal de la relación contractual. Para determinar si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas, ***debe llevarse*** a cabo una evaluación global de todos los hechos

evaluación global de todos los hechos pertinentes. ***A fin de facilitar la evaluación a las autoridades competentes, deben establecerse elementos clave que permitan distinguir entre una relación laboral regular y un período de prácticas encubierto. La evaluación de estos elementos debe realizarse caso por caso, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias de cada caso concreto***. ***Por consiguiente, los elementos mencionados son indicativos y no exhaustivos, sin necesidad de alcanzar un umbral específico.***

pertinentes.

Or. en

Enmienda 260
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 26

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(26) La evaluación de si ***una relación laboral regular está encubierta*** como un período de prácticas debe basarse en las circunstancias de hecho ***y no en la designación formal de la relación contractual***. ***Para determinar si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas***, las autoridades competentes deben llevar a cabo una evaluación global de todos los hechos pertinentes. A fin de facilitar la evaluación a las autoridades competentes, deben establecerse elementos clave que permitan distinguir entre ***una relación laboral regular*** y un período de prácticas ***encubierto***. ***La evaluación de estos elementos debe realizarse caso por caso, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias de cada caso concreto. Por consiguiente***, los elementos mencionados son indicativos y no exhaustivos, sin	(26) La evaluación de si ***un empleo estable está encubierto*** como un período de prácticas debe basarse ***tanto en el contenido del contrato escrito entre el trabajador en prácticas y el proveedor del período de prácticas como*** en las circunstancias de hecho. ***A este respecto***, las autoridades competentes deben llevar a cabo una evaluación global de todos los hechos pertinentes. A fin de facilitar la evaluación a las autoridades competentes, deben establecerse elementos clave que permitan distinguir entre ***un período de prácticas*** y un período de prácticas ***fraudulento***. ***No obstante***, los elementos mencionados son indicativos y no exhaustivos, sin necesidad de alcanzar un umbral específico.

necesidad de alcanzar un umbral específico.

Or. en

Enmienda 261
Arba Kokalari, Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 26

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(26) La evaluación de si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas debe basarse en las circunstancias de hecho ***y*** no en la designación formal de la relación contractual. ***Para*** determinar si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas, ***las autoridades competentes*** deben ***llevar a cabo una evaluación global de*** todos los hechos pertinentes. ***A fin de facilitar la*** evaluación ***a las autoridades competentes, deben establecerse*** elementos clave que ***permitan distinguir entre*** una relación laboral regular ***y*** un período de prácticas encubierto. ***La evaluación de*** estos elementos ***debe realizarse*** caso por caso, teniendo ***debidamente*** en cuenta las circunstancias de cada caso ***concreto***. Por consiguiente, los elementos mencionados son indicativos y no exhaustivos, sin necesidad de alcanzar un umbral específico.	(26) La evaluación de si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas debe basarse en las circunstancias de hecho***,*** no en la designación formal de la relación contractual. ***A la hora de*** determinar si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas, ***los Estados miembros*** deben ***aplicar sus respectivos sistemas para evaluar*** todos los hechos pertinentes. ***Habida cuenta de los diferentes enfoques para detectar estas situaciones, es importante que estos sistemas se respeten, de conformidad con el principio de subsidiariedad. Para contribuir a esta*** evaluación, ***pueden definirse*** elementos clave que ***distingan*** una relación laboral regular ***de*** un período de prácticas encubierto. Estos elementos ***deben considerarse*** caso por caso, teniendo en cuenta las circunstancias ***concretas*** de cada caso. Por consiguiente, los elementos mencionados son indicativos y no exhaustivos, sin necesidad de alcanzar un umbral específico.

Or. en

Enmienda 262
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 26

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(26) La evaluación de si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas debe basarse en las circunstancias de hecho ***y no en la designación formal de la relación contractual***. Para determinar si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas, las autoridades competentes deben llevar a cabo una evaluación global de todos los hechos pertinentes. A fin de facilitar la evaluación a las autoridades competentes, deben establecerse elementos clave que permitan distinguir entre una relación laboral regular y un período de prácticas encubierto. La evaluación de estos elementos debe realizarse caso por caso, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias de cada caso concreto. Por consiguiente, los elementos mencionados son indicativos y no exhaustivos, sin necesidad de alcanzar un umbral específico.	(26) La evaluación de si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas debe basarse en las circunstancias de hecho. Para determinar si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas, las autoridades competentes deben llevar a cabo una evaluación global de todos los hechos pertinentes***, en particular los relativos a la realización efectiva del trabajo, con independencia de cómo se designe la relación en cualquier acuerdo contractual que las partes implicadas hayan podido convenir***. A fin de facilitar la evaluación a las autoridades competentes, deben establecerse elementos clave que permitan distinguir entre una relación laboral regular y un período de prácticas encubierto. La evaluación de estos elementos debe realizarse caso por caso, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias de cada caso concreto. Por consiguiente, los elementos mencionados son indicativos y no exhaustivos, sin necesidad de alcanzar un umbral específico.

Or. en

Enmienda 263
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 26

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(26) La evaluación de si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas debe basarse en las circunstancias de hecho y no en la designación formal de la relación	(26) La evaluación de si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas debe basarse en las circunstancias de hecho y no en la designación formal de la relación

contractual. Para determinar si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas, las autoridades competentes ***deben*** llevar a cabo una evaluación global de todos los hechos pertinentes. A fin de facilitar la evaluación a las autoridades competentes, deben establecerse elementos clave que permitan distinguir entre una relación laboral regular y un período de prácticas encubierto. La evaluación de estos elementos debe realizarse caso por caso, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias de cada caso concreto. Por consiguiente, los elementos mencionados son indicativos y no exhaustivos, sin necesidad de alcanzar un umbral específico.	contractual. Para determinar si una relación laboral regular está encubierta como un período de prácticas, las autoridades competentes ***pueden*** llevar a cabo una evaluación global de todos los hechos pertinentes. A fin de facilitar la evaluación a las autoridades competentes, deben establecerse elementos clave que permitan distinguir entre una relación laboral regular y un período de prácticas encubierto. La evaluación de estos elementos debe realizarse caso por caso, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias de cada caso concreto. Por consiguiente, los elementos mencionados son indicativos y no exhaustivos, sin necesidad de alcanzar un umbral específico.

Or. fr

Enmienda 264
Jagna Marczułajtis-Walczak

Propuesta de Directiva
Considerando 26 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(26 bis) Si bien la duración adecuada de un período de prácticas puede variar en función de su finalidad y del sector, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, por lo general se considera que una duración máxima de seis meses es suficiente para alcanzar los objetivos previstos. Una duración significativamente más larga, en particular cuando se realizan múltiples períodos de prácticas consecutivos con el mismo proveedor, puede suscitar preocupación en cuanto a la verdadera naturaleza del período de prácticas y deberá evaluarse atentamente. Sin embargo, en determinados casos, puede ser conveniente una duración más larga si ello respalda la finalidad del período de

prácticas.

Or. en

Justificación

Es esencial limitar la duración del período de prácticas.

Enmienda 265
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(27) La exigencia de experiencia laboral previa para un período de prácticas en un ámbito de actividad idéntico o similar no es necesariamente una indicación de una relación laboral regular encubierta como período de prácticas si el empleador justifica, por ejemplo, que un período equivalente de experiencia laboral previa sea una alternativa a la obtención de un título en un determinado ámbito de actividad o especialización.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 266
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(27) La exigencia de experiencia laboral previa para un período de prácticas en un ámbito de actividad idéntico o similar ***no es necesariamente*** una indicación de ***una relación laboral regular encubierta*** como	(27) ***No se exigirá a los trabajadores en prácticas experiencia laboral previa en el mismo ámbito para acceder a un período de prácticas en el mismo ámbito o en otro similar.*** La exigencia de experiencia

período de prácticas ***si el empleador justifica, por ejemplo, que un período equivalente de experiencia laboral previa sea una alternativa a la obtención de un título en un determinado ámbito de actividad o especialización***.	laboral previa para un período de prácticas en un ámbito de actividad idéntico o similar ***puede ser*** una indicación de ***un empleo estable encubierto*** como período de prácticas.

Or. en

Justificación

El caso antes mencionado muestra el uso incorrecto de los períodos de prácticas en el conjunto de la Unión. Solicitar experiencia laboral previa en el mismo ámbito para acceder a un período de prácticas en el mismo ámbito o en otro similar indica la práctica abusiva de «utilizar» trabajadores en prácticas cualificados (que podrían acceder fácilmente a un puesto de nivel inicial y obtener un contrato ordinario) para sustituir a los trabajadores ordinarios.

Enmienda 267
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 27

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(27) La exigencia de experiencia laboral previa para un período de prácticas en un ámbito de actividad idéntico o similar no es necesariamente una indicación de una relación laboral regular encubierta como período de prácticas si el empleador justifica, por ejemplo, que un período equivalente de experiencia laboral previa sea una alternativa a la obtención de un título en un determinado ámbito de actividad o especialización.	(27) La exigencia de experiencia laboral previa para un período de prácticas ***en el mercado laboral abierto*** en un ámbito de actividad idéntico o similar no es necesariamente una indicación de una relación laboral regular encubierta como período de prácticas si el empleador justifica, por ejemplo, que un período equivalente de experiencia laboral previa sea una alternativa a la obtención de un título en un determinado ámbito de actividad o especialización.

Or. fr

Enmienda 268
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 28

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(28) Cuando las autoridades competentes lleven a cabo su análisis de los hechos pertinentes para determinar la existencia de una relación laboral regular encubierta como un período de prácticas, es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a la información necesaria para llevar a cabo este análisis. A fin de que las autoridades competentes puedan desempeñar sus funciones, los empleadores deben estar obligados a facilitarles la información necesaria que obre en su poder a petición de las autoridades competentes.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 269
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 28

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(28) Cuando las autoridades competentes ***lleven a cabo su análisis de los hechos pertinentes para determinar la existencia de*** una relación laboral regular ***encubierta como un período de prácticas***, es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a la información ***necesaria para llevar a cabo este análisis***. A fin de que las autoridades ***competentes*** puedan desempeñar sus funciones, los empleadores ***deben estar obligados a facilitarles*** la información necesaria que obre en su poder ***a petición de las autoridades competentes***.	(28) Cuando las autoridades competentes ***evalúan si un período de prácticas es de hecho*** una relación laboral regular, es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a la información ***pertinente***. A fin de que las autoridades puedan desempeñar sus funciones ***de manera eficaz***, ***debe exigirse a*** los empleadores ***que faciliten, previa solicitud, únicamente*** la información necesaria ***y*** que obre en su poder. ***Los Estados miembros deben velar por que tales obligaciones sean proporcionadas y no supongan una carga administrativa indebida para las empresas, en particular para las pequeñas y medianas empresas.***

Or. en

Justificación

Este considerando garantiza que las autoridades competentes puedan recabar información pertinente sin imponer obligaciones de información desproporcionadas a los empleadores, manteniendo así un enfoque equilibrado y favorable a las pymes en materia de cumplimiento.

Enmienda 270
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 28

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(28) Cuando las autoridades competentes lleven a cabo su análisis de los hechos pertinentes para determinar la existencia de ***una relación laboral regular encubierta*** como un período de prácticas, ***es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a*** la información necesaria para llevar a cabo este análisis. A fin de que las autoridades competentes puedan desempeñar sus funciones, los empleadores deben estar obligados a facilitarles la información necesaria que obre en su poder a petición de las autoridades competentes.	(28) Cuando las autoridades competentes lleven a cabo su análisis de los hechos pertinentes para determinar la existencia de ***un empleo estable encubierto*** como un período de prácticas, la información necesaria para llevar a cabo este análisis ***podrá obtenerse tanto del contenido del contrato escrito como de las circunstancias de hecho de la relación laboral existente***. A fin de que las autoridades competentes puedan desempeñar sus funciones, los empleadores deben estar obligados a facilitarles la información necesaria que obre en su poder a petición de las autoridades competentes.

Or. en

Enmienda 271
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 28

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(28) Cuando las autoridades competentes lleven a cabo su análisis de los hechos pertinentes para determinar la existencia de una relación laboral regular	(28) Cuando las autoridades competentes lleven a cabo su análisis de los hechos pertinentes para determinar la existencia de una relación laboral regular

encubierta como un período de prácticas, es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a la información necesaria para llevar a cabo este análisis. A fin de que las autoridades competentes puedan desempeñar sus funciones, los ***empleadores*** deben estar obligados a facilitarles la información necesaria que obre en su poder a petición de las autoridades competentes.

encubierta como un período de prácticas, es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a la información necesaria para llevar a cabo este análisis. A fin de que las autoridades competentes puedan desempeñar sus funciones, los ***proveedores de períodos de prácticas*** deben estar obligados a facilitarles la información necesaria que obre en su poder a petición de las autoridades competentes. ***Dicha información deberá facilitarse sin demora.***

Or. en

Enmienda 272
Jagna Marczułajtis-Walczak

Propuesta de Directiva
Considerando 28

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(28) Cuando las autoridades competentes lleven a cabo su análisis de los hechos pertinentes para determinar la existencia de una relación laboral regular encubierta como un período de prácticas, es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a la información necesaria para llevar a cabo este análisis. A fin de que las autoridades competentes puedan desempeñar sus funciones, los empleadores deben estar obligados a facilitarles la información necesaria que obre en su poder a petición de las autoridades competentes.	(28) Cuando las autoridades competentes lleven a cabo su análisis de los hechos pertinentes para determinar la existencia de una relación laboral regular encubierta como un período de prácticas, es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a la información necesaria para llevar a cabo este análisis. A fin de que las autoridades competentes puedan desempeñar sus funciones, los empleadores deben estar obligados a facilitarles la información necesaria que obre en su poder a petición de las autoridades competentes. ***Garantizar el acceso a dicha información es crucial para que las autoridades competentes puedan determinar si un período de prácticas se utiliza conforme a su finalidad prevista o si puede constituir un período de prácticas falso.***

Or. en

Enmienda 273
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 28

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(28) Cuando las autoridades competentes lleven a cabo su análisis de los hechos pertinentes para determinar la existencia de una relación laboral regular encubierta como un período de prácticas, es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a la información necesaria para llevar a cabo este análisis. A fin de ***que*** las autoridades competentes ***puedan desempeñar sus funciones***, los empleadores deben estar obligados a facilitarles ***la*** información necesaria que obre en su poder a petición de las autoridades competentes.	(28) Cuando las autoridades competentes lleven a cabo su análisis de los hechos pertinentes para determinar la existencia de una relación laboral regular encubierta como un período de prácticas, es posible que no siempre puedan acceder fácilmente a la información necesaria para llevar a cabo este análisis. A fin de ***facilitar el trabajo de*** las autoridades competentes, los empleadores deben estar obligados a facilitarles ***determinada*** información necesaria que obre en su poder a petición de las autoridades competentes.

Or. fr

Enmienda 274
Miriam Lexmann

Propuesta de Directiva
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas. ***Dichas medidas deben determinar entre otras cosas un límite de tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador. Una duración máxima razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en***	(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas.

la Recomendación de 2014. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga si se basa en razones objetivas. Algunos ejemplos de tales excepciones podrían ser los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo. Algunos períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a la integración de las personas en situaciones vulnerables también podrían beneficiarse de unas prácticas de mayor duración. Algunos períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación formal o de la educación y formación profesionales pueden tener una mayor duración por motivos relacionados con los planes de estudios.

Or. en

Enmienda 275
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas. ***Dichas medidas deben determinar entre otras cosas un límite de tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador. Una duración máxima razonable de los períodos de***	(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas.

prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga si se basa en razones objetivas. Algunos ejemplos de tales excepciones podrían ser los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo. Algunos períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a la integración de las personas en situaciones vulnerables también podrían beneficiarse de unas prácticas de mayor duración. Algunos períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación formal o de la educación y formación profesionales pueden tener una mayor duración por motivos relacionados con los planes de estudios.

Or. en

Enmienda 276
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas. Dichas medidas deben determinar entre otras cosas un límite de tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador.	(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas. Dichas medidas deben determinar entre otras cosas un límite de tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador.

Una duración máxima razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga si se basa en razones objetivas. ***Algunos ejemplos de tales excepciones podrían ser los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo. Algunos períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a la integración de las personas en situaciones vulnerables también podrían beneficiarse de una mayor duración. Algunos períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación formal o de la educación y formación profesionales pueden tener una mayor duración por motivos relacionados con los planes de estudios.***	Una duración máxima razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga si se basa en razones objetivas.

Or. fr

Enmienda 277
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para ***facilitar la evaluación de si un supuesto*** período de prácticas ***constituye realmente*** un período de prácticas. Dichas medidas deben determinar entre otras cosas ***un límite de tiempo que indique*** una duración ***excesiva de un*** período de prácticas y ***de***	(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para ***determinar la existencia de un*** período de prácticas ***fraudulento encubierto como*** un período de prácticas. Dichas medidas deben determinar entre otras cosas una duración ***mínima del*** período de prácticas ***de un mes*** y una duración máxima de seis

períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador. Una duración máxima ***razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder*** de seis meses***, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014***. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga ***si se basa en razones objetivas. Algunos ejemplos de tales excepciones podrían ser*** los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo. ***Algunos períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a la integración de las personas en situaciones vulnerables también podrían beneficiarse de unas prácticas de mayor duración. Algunos períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación formal o de la educación y formación profesionales pueden tener una mayor duración por motivos relacionados con los planes de estudios.***

meses. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga ***para*** los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo.

Or. en

Enmienda 278
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la ***evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas***. Dichas medidas deben determinar entre otras cosas un	(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la ***detección de prácticas abusivas derivadas del uso de los períodos de prácticas***. Dichas medidas deben determinar entre otras cosas un límite de

límite de tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador. Una duración máxima razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga si se basa en razones objetivas. ***Algunos ejemplos de tales excepciones podrían ser los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo. Algunos períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a la integración de las personas en situaciones vulnerables también podrían beneficiarse de unas prácticas de mayor duración. Algunos períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación formal o de la educación y formación profesionales pueden tener una mayor duración por motivos relacionados con los planes de estudios.***	tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador. Una duración máxima razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga si se basa en razones objetivas.

Or. en

Enmienda 279
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para ***facilitar*** la evaluación de si un ***supuesto*** período de prácticas constituye realmente ***un período de prácticas***. ***Dichas medidas***	(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para ***apoyar*** la evaluación de si un período de prácticas constituye realmente ***una experiencia orientada al aprendizaje y no***

deben determinar entre otras cosas un límite de tiempo que indique una duración ***excesiva*** de un período de prácticas ***y de*** períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador. ***Una duración máxima razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014. No obstante***, los Estados miembros ***pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga si se basa en*** razones objetivas***. Algunos ejemplos de tales excepciones podrían ser los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo. Algunos períodos de prácticas que forman parte de las*** políticas activas del mercado de trabajo ***destinadas a la integración de las personas en situaciones vulnerables también podrían beneficiarse de unas prácticas de mayor duración. Algunos períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios*** de la educación formal o de la ***educación y*** formación ***profesionales pueden tener una mayor duración por motivos relacionados con los planes de estudios***.

una forma encubierta de empleo regular. ***En este contexto, los Estados miembros podrán establecer criterios indicativos o umbrales de referencia para ayudar a determinar cuándo puede considerarse excesiva la*** duración de un período de prácticas***, o de*** los períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador. ***Dichos criterios deben tener en cuenta la naturaleza, los objetivos y el contexto del período de prácticas, incluidas las prácticas sectoriales específicas y las realidades del mercado de trabajo nacional***. ***Cuando proceda***, los Estados miembros podrán ***permitir duraciones más largas, siempre que estén*** justificadas ***por*** razones objetivas***, como requisitos legales o profesionales, medidas de integración en*** políticas activas del mercado de trabajo ***o la estructura de los programas*** de la educación formal o de la formación ***profesional***.

Or. en

Justificación

Este considerando se atiene al artículo modificado, con vistas a evitar unos plazos rígidos y respetar la flexibilidad nacional. Apoya el objetivo de prevenir los abusos, reconociendo al mismo tiempo los motivos legítimos para permitir períodos de prácticas más largos sobre la base de los sistemas nacionales, los requisitos profesionales o las estructuras educativas.

Enmienda 280
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas. Dichas medidas deben determinar entre otras cosas un límite de tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo ***empleador***. Una duración máxima razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga si se basa en razones objetivas. Algunos ejemplos de tales excepciones podrían ser los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo. Algunos períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a la integración de las personas en situaciones vulnerables también podrían beneficiarse de unas prácticas de mayor duración. ***Algunos períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación formal o de la educación y formación profesionales pueden tener una mayor duración por motivos relacionados con los planes de estudios.***	(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas. Dichas medidas deben determinar entre otras cosas un límite de tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo ***proveedor de períodos de prácticas***. Una duración máxima razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga ***o la ampliación del período de prácticas*** si se basa en razones objetivas. Algunos ejemplos de tales excepciones podrían ser los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo. Algunos períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a la integración de las personas en situaciones vulnerables también podrían beneficiarse de unas prácticas de mayor duración.

Or. en

Enmienda 281
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini,

Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 29

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas. Dichas medidas deben determinar entre otras cosas un límite de tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador. Una duración máxima razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga si se basa en razones objetivas. Algunos ejemplos de tales excepciones podrían ser los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo. Algunos períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a la integración de las personas en situaciones vulnerables también podrían beneficiarse de unas prácticas de mayor duración. Algunos períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación formal o de la educación y formación profesionales pueden tener una mayor duración por motivos relacionados con los planes de estudios.	(29) Los Estados miembros deben disponer de medidas adecuadas para facilitar la evaluación de si un supuesto período de prácticas constituye realmente un período de prácticas. Dichas medidas deben determinar entre otras cosas un límite de tiempo que indique una duración excesiva de un período de prácticas y de períodos de prácticas repetidos, también si son consecutivos, con el mismo empleador. Una duración máxima razonable de los períodos de prácticas no debe, en principio, exceder de seis meses, con arreglo a lo indicado en la Recomendación de 2014. No obstante, los Estados miembros pueden disponer que pueda justificarse una duración más larga si se basa en razones objetivas***, como la complejidad del programa de formación, los requisitos de certificación específicos del sector o la integración de grupos vulnerables en el mercado de trabajo***. Algunos ejemplos de tales excepciones podrían ser los períodos de prácticas cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada, cuya trayectoria para adquirir los conocimientos, las competencias y la experiencia necesarios requiere la experiencia de un período de prácticas más largo. Algunos períodos de prácticas que forman parte de las políticas activas del mercado de trabajo destinadas a la integración de las personas en situaciones vulnerables también podrían beneficiarse de unas prácticas de mayor duración. Algunos períodos de prácticas que forman parte de planes de estudios de la educación formal o de la educación y formación profesionales pueden tener una mayor duración por motivos relacionados con los planes de estudios.

Or. en

Enmienda 282
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.	***suprimido***

Or. en

Justificación

En aras de la necesaria simplificación, no debe pedirse a los empleadores que publiquen los datos mencionados, sino que los faciliten previa solicitud.

Enmienda 283
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) ***La obligación de*** los empleadores ***de incluir*** información ***sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de*** un enlace a un sitio web ***que contenga esta*** información.	(30) Los empleadores ***pueden cumplir el requisito de facilitar la*** información ***relativa al período de prácticas facilitando*** un enlace a un sitio web ***con la*** información ***pertinente***. ***Esto debe hacerse de conformidad con las prácticas nacionales y los convenios colectivos, concediendo a los empleadores flexibilidad para adaptar la información en función de las condiciones locales y las***

normas contractuales.

Or. en

Enmienda 284
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Propuesta de Directiva
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) ***La obligación de*** los empleadores ***de*** incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales***, en particular la remuneración, la protección social y los elementos educativos y formativos,*** en las ofertas y anuncios de prácticas ***podría cumplirse*** mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.	(30) Los empleadores ***podrán*** incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales en las ofertas y anuncios de prácticas mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.

Or. es

Enmienda 285
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre ***las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración,*** la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.	(30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.

Or. fr

Enmienda 286
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la ***remuneración***, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.	(30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la ***compensación***, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.

Or. en

Enmienda 287
Jagna Marczułajtis-Walczak

Propuesta de Directiva
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración***,*** la protección social ***y los elementos educativos y formativos***, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.	(30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración ***y*** la protección social, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.

Or. en

Enmienda 288
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse ***mediante la inclusión de*** un enlace a un sitio web que contenga esta información.	(30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración, la protección social y los elementos educativos y formativos, ***así como las posibilidades de contratación tras haber completado un período de prácticas,*** en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse ***facilitando*** un enlace a un sitio web que contenga esta información.

Or. en

Enmienda 289
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) La obligación de los ***empleadores*** de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.	(30) La obligación de los ***proveedores de prácticas*** de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.

Or. en

Enmienda 290
David Casa

Propuesta de Directiva
Considerando 30

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.	(30) La obligación de los empleadores de incluir información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración ***o compensación***, la protección social y los elementos educativos y formativos, en las ofertas y anuncios de prácticas podría cumplirse mediante la inclusión de un enlace a un sitio web que contenga esta información.

Or. en

Enmienda 291
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Además de la presente Directiva, los Estados miembros deben garantizar la plena aplicación y el respeto de los derechos consagrados en el acervo de la Unión aplicables a los trabajadores en prácticas que tengan una relación laboral.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 292
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Además de la presente Directiva, los Estados miembros deben garantizar la ***plena*** aplicación y el respeto de los	(31) Además de la presente Directiva, los Estados miembros deben garantizar la aplicación y el respeto de los derechos

derechos ***consagrados*** en el ***acervo de la Unión aplicables*** a los trabajadores en prácticas ***que tengan*** una relación laboral.	***establecidos*** en el ***marco jurídico de la Unión que se aplican*** a los trabajadores en prácticas ***con*** una relación laboral***, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, al tiempo que se respetan los modelos de mercado de trabajo y los convenios colectivos acordados***.

Or. en

Enmienda 293
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 31

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(31) Además de la presente Directiva, los Estados miembros deben garantizar la plena aplicación y el respeto de los derechos consagrados en el acervo de la Unión aplicables a los trabajadores en prácticas ***que tengan una relación laboral***.	(31) Además de la presente Directiva, los Estados miembros deben garantizar la plena aplicación y el respeto de los derechos consagrados en el acervo de la Unión aplicables a los ***trabajadores y los*** trabajadores en prácticas.

Or. en

Enmienda 294
Pierfrancesco Maran, Raffaele Topo, Brando Benifei, Cecilia Strada

Propuesta de Directiva
Considerando 31 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(31 bis) Los Estados miembros deben velar por que los períodos de prácticas se reconozcan como una experiencia laboral válida en los procesos de contratación pública y privada, incluido el reconocimiento transfronterizo dentro de la Unión.

Or. en

Enmienda 295
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 33

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(33) Los trabajadores en prácticas deben tener acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tener derecho ***a reparación***, incluida una indemnización ***adecuada***. Los trabajadores en prácticas deben ser informados de los mecanismos de reparación ***a efectos del ejercicio de*** su derecho ***de reparación***. Habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica ***efectiva***, los trabajadores en prácticas deben seguir gozando de ***dicha*** protección incluso una vez finalizado ***el*** período de prácticas ***que haya dado lugar a una supuesta violación de*** los derechos ***con arreglo a la presente Directiva y a otras disposiciones del Derecho de la Unión pertinentes aplicables a los trabajadores***.	(33) Los trabajadores en prácticas deben tener acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tener derecho ***de revisión***, incluida una indemnización ***apropiada***. Los trabajadores en prácticas deben ser informados de los mecanismos de reparación ***para ejercer*** su derecho a ***dicha revisión***. Habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica, los trabajadores en prácticas deben seguir gozando de ***esta*** protección incluso una vez finalizado ***su*** período de prácticas***. No obstante, estos*** derechos ***y mecanismos deben adaptarse de conformidad con el sistema nacional del mercado laboral y los convenios colectivos de cada Estado miembro para respetar la autonomía del mercado laboral vigente y el principio de subsidiariedad***.

Or. en

Enmienda 296
Raúl de la Hoz Quintano, Rosa Estaràs Ferragut, Maravillas Abadía Jover

Propuesta de Directiva
Considerando 33

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(33) Los trabajadores en prácticas deben tener acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y ***tener derecho a reparación, incluida una indemnización*** adecuada. Los trabajadores en prácticas	(33) Los trabajadores en prácticas deben tener acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y ***a ser indemnizados, en su caso, de forma*** adecuada. Los trabajadores en prácticas deben ser

deben ser informados de los ***mecanismos de reparación a efectos del ejercicio de su derecho de reparación***. Habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, los trabajadores en prácticas deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizado el período de prácticas que haya dado lugar a una supuesta violación de los derechos con arreglo a la presente Directiva y a otras disposiciones del Derecho de la Unión pertinentes aplicables a los trabajadores.	informados de los ***derechos que a este respecto les asisten***. Habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, los trabajadores en prácticas deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizado el período de prácticas que haya dado lugar a una supuesta violación de los derechos con arreglo a la presente Directiva y a otras disposiciones del Derecho de la Unión pertinentes aplicables a los trabajadores.

Or. es

Enmienda 297
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 33

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(33) Los trabajadores en prácticas deben tener acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tener derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada. Los trabajadores en prácticas deben ser informados de los mecanismos de reparación a efectos del ejercicio de su derecho de reparación. Habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, los trabajadores en prácticas deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizado el período de prácticas que haya dado lugar a una supuesta violación de los derechos con arreglo a la presente Directiva y a otras disposiciones del Derecho de la Unión pertinentes ***aplicables a*** los trabajadores.	(33) Los trabajadores en prácticas deben tener acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tener derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada. Los trabajadores en prácticas deben ser informados de los mecanismos de reparación a efectos del ejercicio de su derecho de reparación. Habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, los trabajadores en prácticas deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizado el período de prácticas que haya dado lugar a una supuesta violación de los derechos con arreglo a la presente Directiva y a otras disposiciones del Derecho de la Unión pertinentes ***para*** los trabajadores ***en prácticas***.

Or. en

Enmienda 298
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 33

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(33) Los trabajadores en prácticas deben tener acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tener derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada. Los trabajadores en prácticas deben ser informados de los mecanismos de reparación a efectos del ejercicio de su derecho de reparación. Habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, los trabajadores en prácticas deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizado el período de prácticas que haya dado lugar a una supuesta violación de los derechos con arreglo a la presente Directiva y a otras disposiciones del Derecho de la Unión pertinentes aplicables a los trabajadores.	(33) Los trabajadores en prácticas ***en el mercado laboral abierto*** deben tener acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tener derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada. Los trabajadores en prácticas deben ser informados de los mecanismos de reparación a efectos del ejercicio de su derecho de reparación. Habida cuenta del carácter fundamental del derecho a una protección jurídica efectiva, los trabajadores en prácticas deben seguir gozando de dicha protección incluso una vez finalizado el período de prácticas que haya dado lugar a una supuesta violación de los derechos con arreglo a la presente Directiva y a otras disposiciones del Derecho de la Unión pertinentes aplicables a los trabajadores.

Or. fr

Enmienda 299
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 34

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(34) A fin de garantizar un nivel más eficaz de protección de los trabajadores en prácticas, los representantes de los trabajadores deben poder participar en procedimientos destinados a defender cualquiera de los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores en	***suprimido***

nombre o en favor de uno o varios trabajadores en prácticas.

Or. en

Enmienda 300
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 34

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(34) A fin de garantizar un nivel más eficaz de protección ***de*** los trabajadores en prácticas, los representantes de los trabajadores ***deben poder*** participar en procedimientos destinados a defender ***cualquiera de*** los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores ***en nombre o en favor de uno o varios trabajadores en prácticas***.	(34) A fin de garantizar un nivel más eficaz de protección ***para*** los trabajadores en prácticas, ***los Estados miembros pueden brindar a*** los representantes de los trabajadores ***la oportunidad de*** participar en procedimientos destinados a defender los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. ***Esto debe hacerse de manera que se respeten los modelos de mercado de trabajo nacionales y el papel de los interlocutores sociales. Los Estados miembros son libres de determinar cómo debe diseñarse y ponerse en práctica esta oportunidad para los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta sus propios sistemas jurídicos y el diálogo social.***

Or. en

Enmienda 301
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 34

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(34) A fin de garantizar un nivel más eficaz de protección de los trabajadores en	(34) A fin de garantizar un nivel más eficaz de protección de los trabajadores en

prácticas, los representantes de los trabajadores deben poder participar en procedimientos destinados a defender cualquiera de los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión ***aplicables a*** los trabajadores en nombre o en favor de uno o varios trabajadores en prácticas.	prácticas, los representantes de los trabajadores deben poder participar en procedimientos destinados a defender cualquiera de los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión ***pertinentes para*** los trabajadores ***en prácticas*** en nombre o en favor de uno o varios trabajadores en prácticas.

Or. en

Enmienda 302
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 34

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(34) A fin de garantizar un nivel más eficaz de protección de los trabajadores en prácticas, los representantes de los trabajadores deben poder participar en procedimientos destinados a defender cualquiera de los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores en nombre o en favor de uno o varios trabajadores en prácticas.	*(No afecta a la versión española).*

Or. en

Enmienda 303
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 34

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(34) A fin de garantizar un nivel más eficaz de protección de los trabajadores en	*(No afecta a la versión española).*

prácticas, los representantes de los trabajadores deben poder participar en procedimientos destinados a defender cualquiera de los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores en nombre o en favor de uno o varios trabajadores en prácticas.

Or. en

Enmienda 304
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Propuesta de Directiva
Considerando 34

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(34) A fin de garantizar un nivel más eficaz de protección de los trabajadores en prácticas, los representantes de los trabajadores deben poder participar en procedimientos destinados a defender cualquiera de los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores en nombre o en favor de uno o varios trabajadores en prácticas.	(34) A fin de garantizar un nivel más eficaz de protección de los trabajadores en prácticas, los representantes de los trabajadores ***y los sindicatos*** deben poder participar en procedimientos destinados a defender cualquiera de los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores en nombre o en favor de uno o varios trabajadores en prácticas.

Or. en

Enmienda 305
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 34 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(34 bis) Según datos de la Comisión de 2023, declararon tener alguna forma de discapacidad en torno al 26,8 % de las personas de dieciséis años o más en la Unión. Teniendo en cuenta que la población total de la UE asciende a unos 448 millones de personas, ese porcentaje equivale a unos 120 millones de personas con discapacidad; las personas con discapacidad se siguen enfrentando a barreras para acceder a períodos de prácticas de calidad y para encontrar empleo en el mercado de trabajo abierto.

Or. en

Enmienda 306
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 35

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(35) Los trabajadores en prácticas deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. ***En particular, los trabajadores en prácticas deben estar protegidos contra el despido o su equivalente, así como contra cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los***	(35) Los trabajadores en prácticas deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.

trabajadores.

Or. en

Enmienda 307
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 35

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(35) Los trabajadores en prácticas deben contar con ***una*** protección ***judicial*** y administrativa ***adecuada*** contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. ***En particular, los trabajadores en prácticas deben estar protegidos contra el despido o su equivalente, así como contra cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores***.	(35) Los trabajadores en prácticas deben contar con protección ***jurídica*** y administrativa contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. ***Los Estados miembros han de aplicar esta protección dentro del respeto de sus sistemas jurídicos nacionales y sus modelos de mercado de trabajo***. ***Los Estados miembros deben tener libertad para diseñar y aplicar esta protección de conformidad con las condiciones de su mercado de trabajo y su diálogo social, lo que puede entrañar la adaptación de medidas y mecanismos concretos a las necesidades y los sistemas nacionales.***

Or. en

Enmienda 308
Angelika Winzig

Propuesta de Directiva
Considerando 35

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(35) Los trabajadores en prácticas deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión ***aplicables a*** los trabajadores. En particular, los trabajadores en prácticas deben estar protegidos contra ***el despido*** o su equivalente, así como contra cualquier acto preparatorio para ***el despido*** o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión ***aplicables a*** los trabajadores.	(35) Los trabajadores en prácticas deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión ***pertinentes para*** los trabajadores ***en prácticas***. En particular, los trabajadores en prácticas deben estar protegidos contra ***la terminación de su período de prácticas,*** o su equivalente, así como contra cualquier acto preparatorio para ***la terminación del período de prácticas,*** o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión ***pertinentes para*** los trabajadores ***en prácticas***.

Or. en

Enmienda 309
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 35

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(35) Los trabajadores en prácticas deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el ***empleador*** o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. En	(35) Los trabajadores en prácticas deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el ***proveedor del período de prácticas*** o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los

particular, los trabajadores en prácticas deben estar protegidos contra el despido o su equivalente, así como contra cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.	trabajadores. En particular, los trabajadores en prácticas deben estar protegidos contra el despido o su equivalente, así como contra cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.
	Or. en

Enmienda 310
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 35

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(35) Los trabajadores en prácticas deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. En particular, los trabajadores en prácticas deben estar protegidos contra el despido o su equivalente, así como contra cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.	(35) Los trabajadores en prácticas deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. En particular, los trabajadores en prácticas deben estar protegidos contra el despido o su equivalente***, como la denegación de una oferta de empleo futuro en la entidad proveedora del período de prácticas***, así como contra cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.
	Or. en

Enmienda 311
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 35

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(35) Los trabajadores en prácticas deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. En particular, los trabajadores en prácticas deben estar protegidos contra el despido o su equivalente, así como contra cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.	(35) Los trabajadores en prácticas ***en el mercado laboral abierto*** deben contar con una protección judicial y administrativa adecuada contra cualquier trato y consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante el empleador o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. En particular, los trabajadores en prácticas ***en el mercado laboral abierto*** deben estar protegidos contra el despido o su equivalente, así como contra cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores.

Or. fr

Enmienda 312
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom

Propuesta de Directiva
Considerando 35 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(35 bis) En caso de que los trabajadores en prácticas presenten ante un tribunal u otra autoridad u organismo competente, unos hechos que permitan presuponer que han sido despedidos o han sido objeto de otro perjuicio

	equivalente por haber ejercido sus derechos en virtud de la presente Directiva, la carga de la prueba para demostrar que no ha habido despido o perjuicio equivalente por dichos motivos debe recaer sobre el proveedor del período de prácticas. Debe permitirse a los Estados miembros la posibilidad de no aplicar esa norma en aquellos procedimientos en los que corresponda a un órgano jurisdiccional o a otra autoridad u organismo competente investigar los hechos, en particular en sistemas en los que el despido deba ser aprobado previamente por esta autoridad u organismo.

Or. en

Enmienda 313
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 36

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(36) Los Estados miembros deben establecer normas sobre sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de vulneración de los derechos previstos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones pueden incluir sanciones administrativas y financieras, como multas o el pago de indemnizaciones, así como otros tipos de sanciones.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 314
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 36

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(36) Los Estados miembros deben establecer normas sobre sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de vulneración de los derechos previstos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones pueden incluir sanciones administrativas y financieras, como multas o el pago de indemnizaciones, así como otros tipos de sanciones.	(36) Los Estados miembros deben establecer normas sobre sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de vulneración de los derechos previstos en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. Las sanciones pueden incluir sanciones administrativas y financieras, como multas o el pago de indemnizaciones ***adecuadas***, así como otros tipos de sanciones.

Or. en

Enmienda 315
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 36 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(36 bis) Para garantizar el seguimiento y la ejecución efectivos de la presente Directiva a escala nacional y de la Unión, los Estados miembros deben garantizar una recogida adecuada y oportuna de datos sobre la calidad de los períodos de prácticas, en particular estableciendo herramientas eficaces de recogida de datos para proporcionar datos comparativos. Dado que esta recogida de datos puede plantear dificultades a los proveedores de períodos de prácticas, en particular a las microempresas y las pequeñas empresas, se les debe ofrecer apoyo económico y práctico de conformidad con los objetivos de la Estrategia para las Pymes de 2020 en el marco de NextGenerationEU[1 bis], así como en virtud del actual marco financiero plurianual (2021-2027).

[1 bis] COM (2023) 0535 de 12.9.2023,

Paquete de ayuda a las pymes.

Or. en

Enmienda 316
Catarina Martins, Estrella Galán, Anthony Smith, Konstantinos Arvanitis, Kathleen Funchion, Leila Chaibi

Propuesta de Directiva
Considerando 36 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(36 bis) Los Estados miembros deben establecer mecanismos de seguimiento para garantizar que las políticas y procedimientos de lucha contra el acoso se apliquen eficazmente en el ámbito de los períodos de prácticas.

Or. en

Enmienda 317
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 37

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(37) La presente Directiva ***establece requisitos mínimos*** y mantiene sin modificaciones ***la prerrogativa*** de los Estados miembros ***de introducir y mantener disposiciones más favorables***. Salvo que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente.	(37) La presente Directiva ***no establece un marco jurídico común aplicable al régimen de los trabajadores en prácticas*** y mantiene sin modificaciones ***las prerrogativas*** de los Estados miembros ***en el ámbito de la educación y la formación profesional***. Salvo que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente.

Or. fr

Enmienda 318
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 37

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(37) La presente Directiva establece requisitos mínimos ***y mantiene sin modificaciones la prerrogativa de*** los Estados miembros de introducir y mantener disposiciones más favorables. ***Salvo que la presente Directiva introduzca disposiciones más favorables, deben seguir aplicándose*** los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente.	(37) La presente Directiva establece requisitos mínimos, ***lo que significa que*** los Estados miembros ***deben conservar la capacidad*** de introducir y mantener disposiciones más favorables ***en consonancia con sus modelos de mercado de trabajo nacionales***. Los derechos adquiridos en el contexto del marco jurídico vigente ***deben seguir aplicándose, a menos que se vean afectados por las disposiciones establecidas en la presente Directiva***. ***Es fundamental que las decisiones nacionales y los convenios colectivos sigan constituyendo el fundamento de las condiciones de trabajo en los Estados miembros, lo cual se atiene al principio de subsidiariedad.***

Or. en

Enmienda 319
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 38

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede	***suprimido***

adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

Or. fr

Enmienda 320
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 38

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad, establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 321
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 38

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y la lucha contra ***las*** relaciones laborales regulares ***encubiertas*** como períodos de prácticas, ***no*** pueden ser alcanzados de manera ***suficiente*** por los Estados miembros, ***sino que, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor*** a nivel de la Unión***, esta puede adoptar medidas, de conformidad con*** el principio de subsidiariedad ***establecido en*** el artículo 5 del ***TUE***. ***De conformidad con el principio de proporcionalidad, establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.***	(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y la lucha contra ***el encubrimiento de*** relaciones laborales regulares como períodos de prácticas, pueden ser alcanzados de manera ***más eficaz y en consonancia con las condiciones nacionales*** por los propios Estados miembros, ***las medidas*** a nivel de la Unión ***solo deben ser de apoyo y complementarias. Es importante que la Directiva respete*** el principio de subsidiariedad del artículo 5 del ***Tratado de la Unión Europea, ya que los Estados miembros están mejor situados para adaptar la normativa a sus propios modelos de mercado de trabajo***.

Or. en

Enmienda 322
Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 38

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y la lucha contra las ***relaciones laborales regulares encubiertas como*** períodos de prácticas, ***no*** pueden ser alcanzados de manera ***suficiente*** por los Estados miembros, ***sino que***, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad, establecido en el	(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas ***en el mercado abierto*** y la lucha contra las ***prácticas abusivas derivadas del uso de*** períodos de prácticas, pueden ser alcanzados de manera ***más eficaz y adaptada a los sistemas nacionales de cumplimiento*** por los Estados miembros, ***pero que, en el caso de los períodos de prácticas en el mercado abierto***, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de conformidad con el

mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, ***y dentro de los límites de la competencia de la Unión prevista en los artículos 165 y 166 del TFUE,*** la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar esos objetivos.

Or. en

Justificación

Dado que la educación es competencia nacional, es importante destacar que la presente Directiva respeta el reparto de competencias establecido en el TFUE y el TUE. El nuevo considerando 38 también resalta el hecho de que se consigue una mayor eficiencia y control del cumplimiento de las condiciones de los trabajadores en prácticas armonizando el nuevo marco con los sistemas nacionales de cumplimiento existentes, incluso cuando se ocupen de ello interlocutores sociales autónomos.

Enmienda 323
Irena Joveva, Martin Hojsík, Jana Toom, Brigitte van den Berg

Propuesta de Directiva
Considerando 38

Texto de la Comisión

(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, ***el control del cumplimiento*** de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad, establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

Enmienda

(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, ***la mejora*** de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas***, la calidad y la accesibilidad de los períodos de prácticas,*** y la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad, establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos

objetivos.

Or. en

Enmienda 324
Benedetta Scuderi
en nombre del Grupo Verts/ALE

Propuesta de Directiva
Considerando 38

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y la lucha contra las ***relaciones laborales regulares encubiertas como*** períodos de prácticas, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad, establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.	(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, ***el establecimiento de una definición común de período de prácticas,*** el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y la lucha contra las ***prácticas abusivas derivadas del uso de*** períodos de prácticas ***fraudulentos***, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad, establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

Or. en

Enmienda 325
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 39

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(39) Al aplicar la presente Directiva, los	(39) Al aplicar la presente Directiva, los

Estados miembros deben evitar la imposición de trabas innecesarias de carácter administrativo, financiero y jurídico, en particular si obstaculizan la creación y el desarrollo de microempresas y de pequeñas y medianas empresas. Se anima, por tanto, a los Estados miembros a ***evaluar las repercusiones*** de sus medidas de transposición ***en*** dichas empresas, con el fin de asegurarse de que estas no se vean afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, y a ***publicar los resultados de estas evaluaciones, así como a*** prestar apoyo a tales empresas cuando sea necesario.	Estados miembros deben evitar la imposición de trabas innecesarias de carácter administrativo, financiero y jurídico, en particular si obstaculizan la creación y el desarrollo de microempresas y de pequeñas y medianas empresas. Se anima, por tanto, a los Estados miembros a ***excluir*** de sus medidas de transposición dichas empresas, con el fin de asegurarse de que estas no se vean afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, y a prestar apoyo a tales empresas cuando sea necesario.

Or. fr

Enmienda 326
Isabelle Le Callennec

Propuesta de Directiva
Considerando 38

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.	(38) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, el control del cumplimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas ***en el mercado laboral abierto*** y la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a su dimensión y efectos, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

Or. fr

Enmienda 327
Chiara Gemma, Georgiana Teodorescu, Francesco Torselli, Mariateresa Vivaldini, Elena Donazzan

Propuesta de Directiva
Considerando 39

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(39) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar la imposición de trabas innecesarias de carácter administrativo, financiero y jurídico, en particular si obstaculizan la creación y el desarrollo de microempresas y de pequeñas y medianas empresas. Se anima, por tanto, a los Estados miembros a evaluar las repercusiones de sus medidas de transposición en dichas empresas, con el fin de asegurarse de que estas no se vean afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, y a publicar los resultados de estas evaluaciones, así como a prestar apoyo a tales empresas cuando sea necesario.	(39) Al aplicar la presente Directiva, los Estados miembros deben evitar la imposición de trabas innecesarias de carácter administrativo, financiero y jurídico, en particular si obstaculizan la creación y el desarrollo de microempresas y de pequeñas y medianas empresas***, y deben fomentar la creación de mecanismos de cumplimiento simplificados adaptados a las necesidades de estas empresas***. Se anima, por tanto, a los Estados miembros a evaluar las repercusiones de sus medidas de transposición en dichas empresas, con el fin de asegurarse de que estas no se vean afectadas de manera desproporcionada, prestando especial atención a las microempresas y a la carga administrativa, y a publicar los resultados de estas evaluaciones, así como a prestar apoyo a tales empresas cuando sea necesario.

Or. en

Enmienda 328
Henrik Dahl

Propuesta de Directiva
Considerando 39 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(39 bis) Es más importante que nunca esforzarse por lograr un mercado

	interior con unas condiciones de competencia equitativas, sin dumping social y respetando los derechos sociales y laborales. Es fundamental reconocer la importancia de los interlocutores sociales y su derecho a negociar colectivamente.

Or. en

Justificación

Si bien el considerando del proyecto de informe destaca la importancia de los interlocutores sociales y su derecho a la negociación colectiva, el proyecto de informe no refleja el funcionamiento de los sistemas de negociación colectiva en muchos países basados en esta modalidad. Los Estados miembros no necesitan «esforzarse por lograr convenios colectivos», ya que estos los celebran los interlocutores sociales. Del mismo modo, muchos Estados miembros no pueden celebrar ni ejecutar convenios colectivos, ya que estos son ejecutados y celebrados por interlocutores sociales autónomos.

Enmienda 329
Andrea Wechsler

Propuesta de Directiva
Considerando 40

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(40) Los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales la aplicación de la presente Directiva, si estos lo piden de manera conjunta y siempre que los Estados miembros adopten todas las medidas necesarias para asegurarse de que pueden garantizar en todo momento los resultados que se pretende lograr con la presente Directiva. Asimismo, deben adoptar, de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, las medidas adecuadas para garantizar la participación efectiva de los interlocutores sociales y promover y mejorar el diálogo social con vistas a la aplicación de las disposiciones de la presente Directiva.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 330
Johan Danielsson

Propuesta de Directiva
Considerando 40 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(40 a) Debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales. Los Estados miembros deben poder autorizar a los interlocutores sociales, en condiciones específicas, a mantener o celebrar convenios colectivos que adapten las normas incluidas en la presente Directiva, las complementen o difieran de ellas, siempre que se garantice el nivel general de protección de los trabajadores en prácticas y se respete el principio de no discriminación.

Or. en

Enmienda 331
Arba Kokalari

Propuesta de Directiva
Considerando 40 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(40 bis) Debe respetarse la autonomía de los interlocutores sociales. Los Estados miembros deben poder autorizar a los interlocutores sociales, en condiciones específicas, a mantener o celebrar convenios colectivos que adapten las normas incluidas en la presente Directiva, las complementen o difieran de ellas, siempre que se garantice el nivel general de protección de los trabajadores y se respete el principio de no discriminación.

Or. en

Enmienda 332
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 40 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(40 bis) Dado que la función de un período de prácticas no es sustituir el puesto de un verdadero asalariado, las normas del Derecho laboral no pueden aplicarse a los trabajadores en prácticas.

Or. fr

Enmienda 333
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 40 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(40 ter) La gran mayoría de las empresas europeas siguen cumpliendo las normas sobre períodos de prácticas y los abusos siguen siendo una excepción que debe abordarse.

Or. fr

Enmienda 334
Mélanie Disdier, Rachel Blom, Pál Szekeres, Marie Dauchy, Séverine Werbrouck

Propuesta de Directiva
Considerando 40 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(40 quater) La presente Directiva debe tener en cuenta las dificultades administrativas, financieras y logísticas de

las microempresas y las pymes. Estas últimas deben excluirse de su aplicación.

Or. fr