Parlamento Europeo
2024-2029

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

2024/0068(COD)

24.2.2025

***I
PROYECTO DE INFORME

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»)
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

Ponente: Alicia Homs Ginel

Explicación de los signos utilizados

*	Procedimiento de consulta
***	Procedimiento de aprobación
***I	Procedimiento legislativo ordinario (primera lectura)
***II	Procedimiento legislativo ordinario (segunda lectura)
***III	Procedimiento legislativo ordinario (tercera lectura)

(El procedimiento indicado se sustenta en la base jurídica propuesta en el proyecto de acto).

Enmiendas a un proyecto de acto

Enmiendas del Parlamento presentadas en dos columnas

Las supresiones se señalan en ***cursiva y negrita*** en la columna izquierda. Las sustituciones se señalan en ***cursiva y negrita*** en ambas columnas. El texto nuevo se señala en ***cursiva y negrita*** en la columna derecha.

En las dos primeras líneas del encabezamiento de cada enmienda se indica el pasaje del proyecto de acto examinado que es objeto de la enmienda. Si una enmienda se refiere a un acto existente que se quiere modificar con el proyecto de acto, su encabezamiento contiene además una tercera y cuarta líneas en las que se indican, respectivamente, el acto existente y la disposición de que se trate.

Enmiendas del Parlamento en forma de texto consolidado

Las partes de texto nuevas se indican en ***cursiva y negrita***. Las partes de texto suprimidas se indican mediante el símbolo ▌ o se tachan. Las sustituciones se indican señalando el texto nuevo en ***cursiva y negrita*** y suprimiendo o tachando el texto sustituido.
Como excepción, no se marcan las modificaciones de carácter estrictamente técnico introducidas por los servicios para la elaboración del texto final.

ÍNDICE

Página

PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO 4

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS 59

ANEXO: ENTIDADES O PERSONAS DE LAS QUE LA PONENTE HA RECIBIDO CONTRIBUCIONES.....64

PROYECTO DE RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO

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»)
(COM(2024)0132 – C10-0004/2024 – 2024/0068(COD))

(Procedimiento legislativo ordinario: primera lectura)

El Parlamento Europeo,

– Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2024)0132),

– Vistos el artículo 294, apartado 2, y el artículo 153, apartado 2, letra b), junto con el artículo 153, apartado 1, letra b), del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C10-0004/2024),

– Visto el artículo 294, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

– Visto el dictamen motivado presentado por el Parlamento sueco, de conformidad con lo dispuesto en el Protocolo n.° 2 sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, en el que se afirma que el proyecto de acto legislativo no respeta el principio de subsidiariedad,

– Visto el artículo 60 de su Reglamento interno,

– Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo de ...[1],

– Visto el dictamen del Comité de las Regiones de ... [2],

– Vista la opinión de la Comisión de Cultura y Educación,

– Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A10-0000/2025),

1. Aprueba la Posición en primera lectura que figura a continuación;

2. Encarga a su presidenta que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales.

Enmienda 1

Propuesta de Directiva
Título 1

[1] Pendiente de publicación en el Diario Oficial.
[2] Pendiente de publicación en el Diario Oficial.

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 y a la lucha contra las ***prácticas abusivas derivadas del uso de los*** períodos de prácticas («Directiva sobre los períodos de prácticas»)
(Texto pertinente a efectos del EEE)	(Texto pertinente a efectos del EEE)

Or. en

Enmienda 2

Propuesta de Directiva
Considerando -1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(-1 bis) De conformidad con el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), entre las finalidades de la Unión se encuentran promover el bienestar de sus pueblos, combatir la exclusión social y la discriminación, y obrar en pro del desarrollo sostenible de Europa basado, entre otros, en un crecimiento económico equilibrado y una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social. En virtud del artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), la Unión ha de tener en cuenta, entre otros factores, las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada y con la lucha contra la exclusión social.

Or. en

Enmienda 3

Propuesta de Directiva
Considerando -1 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(-1 ter) El artículo 21 de la Carta prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. El artículo 31 de la Carta establece el derecho de todo trabajador a trabajar en condiciones justas y equitativas que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.

Or. en

Enmienda 4

Propuesta de Directiva
Considerando -1 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(-1 quater) 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 5

Propuesta de Directiva
Considerando 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(3) La Garantía Juvenil ***reforzada***[4] tiene por objeto 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) La ***Recomendación del Consejo relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la*** Garantía Juvenil[4] tiene por objeto 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. ***Sin embargo, el examen de*** la Garantía Juvenil***[1 bis] efectuado por el Comité de Empleo (COEM) en 2024 puso en evidencia diferencias persistentes y sustanciales en relación con la calidad y***

	la eficacia de la prestación de servicios.
_____	_____
	1 bis Examen del Comité de Empleo sobre la aplicación de la Recomendación del Consejo relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil.
[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 6

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.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 7

Propuesta de Directiva
Considerando 4 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(4 bis) La Unión dispone de actos legislativos que ofrecen un marco para la protección de los trabajadores, entre ellos, las Directivas 89/391/CEE[1 bis], 2002/14/CE[1 ter], 2003/88/CE[1 quater], 2008/104/CE[1 quinquies], (UE) 2018/957[1 sexies], (UE) 2019/1152[1 septies], (UE) 2019/1158[1 octies] y (UE) 2022/2041[1 nonies] del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas del Consejo 97/81/CE[1 decies], 1999/70/CE[1 undecies] y 2000/78/CE[1 duodecies].
	[1 bis] 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).
	[1 ter] 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).
	[1 quater] 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).
	[1 quinquies] 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).

[1 sexies] 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).

[1 septies] 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).

[1 octies] 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).

[1 nonies] 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).

[1 decies] 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).

[1 undecies] 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).

[1 duodecies] 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).

Or. en

Enmienda 8

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 con 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 9

Propuesta de Directiva
Considerando 4 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(4 quater) 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 10

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 ***tienen por objeto*** ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia práctica y profesional, ***con el fin de*** facilitar su transición ***de la educación*** a un empleo estable ***y su 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.

Or. en

Enmienda 11

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. Sin embargo, esto solo puede lograrse si los períodos de prácticas están regulados.

Or. en

Enmienda 12

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 prácticas nacionales, privándoles de sus plenos derechos.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 13

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) 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, ***pueden*** dan lugar ***a prácticas abusivas derivadas del*** uso de los períodos de prácticas.

Or. en

Enmienda 14

Propuesta de Directiva
Considerando 7 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(7 bis) La categorización amplia e informal de los períodos de prácticas también da lugar a complicaciones. Puede interpretarse que los períodos de prácticas comprenden los períodos de prácticas incluidos en los planes de estudios de la educación formal; los regulados por la legislación nacional y cuya realización constituye un requisito obligatorio para acceder a una profesión determinada; los períodos de prácticas en el mercado abierto y los que forman parte de las políticas activas del mercado laboral. Algunos tipos de períodos de prácticas

están regulados o regulados parcialmente en los Estados miembros, mientras que otros no.

Or. en

Enmienda 15

Propuesta de Directiva
Considerando 7 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(7 ter) Sin marcos reglamentarios, 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 16

Propuesta de Directiva
Considerando 7 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(7 quater) 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 17

Propuesta de Directiva
Considerando 7 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(7 quinquies) 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 quaterdecies].
	[1 quaterdecies] 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 18

Propuesta de Directiva
Considerando 8

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(8) Los datos demuestran que una proporción significativa de trabajadores	***suprimido***

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.

Or. en

Enmienda 19

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],	***suprimido***

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).

[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. en

Enmienda 20

Propuesta de Directiva
Considerando 10

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(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.	***suprimido***
[19] Informe sobre el resultado final, mayo de 2022.	

Or. en

Enmienda 21

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***	(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».

en el mercado laboral abierto, los períodos de prácticas como parte de políticas activas del mercado de trabajo y los períodos de prácticas que son una parte obligatoria de la formación profesional, con el fin de garantizar unas normas mínimas de calidad, incluidas normas sobre la duración de los períodos de prácticas, el acceso a la protección social de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, así como una remuneración que garantice un nivel de vida digno a fin de evitar prácticas de explotación».

---

[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. en

Enmienda 22

Propuesta de Directiva
Considerando 14 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(14 bis) En su jurisprudencia, el Tribunal de Justicia ha establecido criterios para determinar si una persona tiene la condición de trabajador. La interpretación que el Tribunal de Justicia hace de esos criterios debe tenerse en cuenta en la aplicación de la presente Directiva[1 quindecies].

[1 quindecies] Sentencias del Tribunal de Justicia, de 3 de julio de 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; de 14 de octubre de 2010, Union Syndicale Solidaires Isère/Premier ministre y otros,

C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; de 9 de julio de 2015, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; de 4 de diciembre de 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; y de 17 de noviembre de 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH/Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

Or. en

Enmienda 23

Propuesta de Directiva
Considerando 14 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(14 ter) La dirección, el servicio personal y el ejercicio de actividades reales y efectivas, con exclusión de aquellas actividades realizadas a tan pequeña escala que tengan un carácter meramente marginal y accesorio, son elementos esenciales de la definición de una relación laboral, con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia[1 sexdecies].

[1 sexdecies] Sentencias del Tribunal de Justicia, de 3 de julio de 1986, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg; asunto C-228/07, Jörn Petersen/Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Niederösterreich, Rec. 2008, p. I-06989, apartado 45.

Or. en

Enmienda 24

Propuesta de Directiva
Considerando 14 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(14 quater) El Tribunal de Justicia ha declarado en reiteradas ocasiones que el concepto de «trabajador», en el sentido del artículo 45 TFUE, comprende también a las personas que desarrollan una actividad en prácticas[1 bis]. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha considerado como relación de empleo los cuatro tipos principales de períodos de prácticas: los períodos de prácticas en el mercado abierto[1 ter], los obligatorios para el ejercicio de una profesión[1 quater], los asociados a políticas activas del mercado de trabajo[1 quinquies] y los que forman parte de una cualificación académica o profesional[1 sexies].

---

*[1 bis] **Asunto C-485/20, XXXX/HR Rail SA (2022), ECLI:EU:C:2022:85, apartado 31.***

*[1 ter] **Asunto C-485/20, XXXX/HR Rail SA (2022), ECLI:EU:C:2022:85.***

*[1 quater] **Asunto C-66/85, Deborah Lawrie-Blum/Land Baden-Württemberg, Rec. 1986 p I-02121; asunto C-109/04, Karl Robert Kranemann/Land Nordrhein-Westfalen, Rec. 2005, p. I-02421.***

*[1 quinquies] **Asunto C-229/14, Ender Balkaya/Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, (2015), ECLI:EU:C:2015:455.***

*[1 sexies] **Asunto C-344/20, LF/SCRL (2022) ECLI:EU:C:2022:77.***

Or. en

Enmienda 25

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 ***las prácticas persistentes y abusivas derivadas del*** uso de los períodos de prácticas en la Unión, es necesario adoptar medidas adicionales para garantizar que el Derecho nacional y de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores ***en prácticas*** se aplique y se haga cumplir plenamente.

Or. en

Enmienda 26

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***	(16) La presente Directiva ***establece una definición común de los períodos de prácticas y un marco común para prevenir las prácticas abusivas derivadas del uso de los períodos de prácticas con fines distintos de aquellos destinados a facilitar la transición de la educación al***

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.	***empleo estable o el acceso a una profesión. Por consiguiente, la Directiva regula las condiciones laborales del trabajo de nivel inicial realizado por los trabajadores en prácticas durante un período de prácticas.***

Or. en

Enmienda 27

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 28

Propuesta de Directiva
Considerando 16 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 ter) Uno de los retos que plantea la regulación de los períodos de prácticas es la falta de claridad sobre el concepto y la finalidad de un período de prácticas con arreglo al Derecho de la

Unión. La presente Directiva aborda este reto proporcionando una definición común de ambos.

Or. en

Enmienda 29

Propuesta de Directiva
Considerando 16 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 quater) La presente Directiva garantiza que el principio de no discriminación con arreglo al artículo 21 de la Carta, así como la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo[1 bis], la Directiva 2000/43/CE[1 ter] del Consejo y la Directiva 2000/78/CE, se apliquen a los períodos de prácticas en lo que respecta al acceso a los períodos de prácticas 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.

[1 bis] Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

[1 ter] Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

Or. en

Enmienda 30

Propuesta de Directiva
Considerando 16 quinquies (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	(16 quinquies)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 31

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 32

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) ***La presente*** Directiva ***exige que los Estados miembros introduzcan medidas eficaces para luchar contra las prácticas abusivas derivadas del uso de los períodos de prácticas con fines distintos de aquellos destinados a facilitar la transición de la educación al empleo estable, a efectos de conceder niveles de protección inferiores, incluidas las*** condiciones ***de trabajo y la*** remuneración***, a los que el trabajador en prácticas afectado tendría*** derecho en virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

Or. en

Enmienda 33

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.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 34

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.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 35

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. en

Enmienda 36

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	***suprimido***

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 37

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 38

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.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 39

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 del uso de los*** períodos de prácticas. Deben tener como objetivo evitar la sustitución del empleo ***estable*** por períodos de prácticas ***consecutivos*** y proteger los derechos de los trabajadores ***en prácticas***.

Or. en

Enmienda 40

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) Para ***detectar prácticas abusivas derivadas del uso de los períodos*** 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, ***la presente Directiva establece diversos*** elementos ***de hecho y circunstanciales que deben ser pertinentes para detectar las prácticas abusivas derivadas del uso de los períodos*** de prácticas. La evaluación de estos elementos debe realizarse caso por caso, teniendo debidamente en cuenta las circunstancias de cada caso concreto.

Or. en

Enmienda 41

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	***suprimido***

especialización.

Or. en

Enmienda 42

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 ***prácticas abusivas derivadas del uso de los períodos*** 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 las autoridades competentes.

Or. en

Enmienda 43

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	(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 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.

	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 ***que promueven los objetivos del período de prácticas***. 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.
	Or. en

Enmienda 44

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 formativos***, así como las posibilidades de contratación tras haber completado un período de prácticas***, en las ofertas y anuncios podría cumplirse ***facilitando*** un enlace a un sitio

web que contenga esta información.

Or. en

Enmienda 45

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 46

Propuesta de Directiva
Considerando 32

Texto de la Comisión	*Enmienda*
(32) En instrumentos jurídicos recientes, como la Directiva (UE) 2019/1152 y la Directiva (UE) 2023/970[21], se ha adoptado un exhaustivo sistema de disposiciones para controlar el cumplimiento del acervo social de la Unión. Dichas disposiciones deben incluirse en la presente Directiva para contribuir a garantizar el ejercicio efectivo y la defensa de los derechos de los trabajadores en prácticas derivados de la presente Directiva y de otras disposiciones del Derecho de la Unión ***aplicables a los trabajadores.***	(32) En instrumentos jurídicos recientes, como la Directiva (UE) 2019/1152 y la Directiva (UE) 2023/970[21], se ha adoptado un exhaustivo sistema de disposiciones para controlar el cumplimiento del acervo social de la Unión. Dichas disposiciones deben incluirse en la presente Directiva para contribuir a garantizar el ejercicio efectivo y la defensa de los derechos de los trabajadores en prácticas derivados de la presente Directiva y de otras disposiciones del Derecho de la Unión***.***
[21] Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento	[21] Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento

Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DO L 132 de 17.5.2023, p. 21).

Or. en

Enmienda 47

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.

Or. en

Enmienda 48

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

Or. en

Enmienda 49

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 ***o*** consecuencias desfavorables que se deriven de cualquier reclamación presentada ante ***los prestadores de prácticas profesionales*** 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. 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 el prestador de prácticas profesionales***, 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 50

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 los períodos 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 los*** 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 51

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. La Unión apoya a los Estados miembros en sus esfuerzos por la

	negociación colectiva y en su libertad para mantener, celebrar y aplicar convenios colectivos cuando estos sean la mejor herramienta para aplicar y complementar las iniciativas legislativas de la Unión, a la luz de las prácticas y marcos nacionales. A este respecto, es fundamental reconocer la importancia de los interlocutores sociales y su derecho a negociar colectivamente.

Or. en

Enmienda 52

Propuesta de Directiva
Artículo 1 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
La presente Directiva establece ***un marco*** común de principios y medidas para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y ***para luchar contra las relaciones laborales regulares encubiertas como*** períodos de prácticas.	La presente Directiva establece ***una definición*** común de ***los períodos de prácticas y fija un marco de*** principios y medidas para mejorar y hacer cumplir las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas y ***evitar las prácticas abusivas derivadas del uso de los*** períodos de prácticas.

Or. en

Enmienda 53

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – párrafo 1 – letra a

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) «período de formación práctica»***, denominado en lo sucesivo «período de prácticas»***: ***un período limitado de práctica profesional, que cuenta con un componente educativo o formativo importante, y que se emprende con objeto de adquirir experiencia práctica y***	a) «período de formación práctica»:

profesional con vistas a mejorar la empleabilidad y facilitar la transición hacia una relación laboral regular o acceder a una profesión;

i) un período limitado de trabajo de nivel inicial destinado a proporcionar capacidades prácticas y profesionales mediante una formación significativa, con vistas a facilitar la transición de la educación 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,

que se remunera de conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041;

Or. en

Enmienda 54

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – párrafo 1 – letra b

Texto de la Comisión	*Enmienda*
b) «trabajador en prácticas»: toda persona que realiza un período de prácticas ***que tenga un contrato de trabajo o una relación laboral tal como se definen en el Derecho, los convenios colectivos o las prácticas vigentes en cada uno de los Estados miembros, teniendo en cuenta la jurisprudencia del Tribunal de Justicia;***	b) «trabajador en prácticas»: toda persona que realiza un período de prácticas***.***

Or. en

Enmienda 55

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – párrafo 1 – letra b bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	b bis) «prestador de prácticas profesionales»: toda empresa, ya sea privada, pública o ambas, que ofrece períodos de prácticas.

Or. en

Enmienda 56

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – párrafo 1 – letra c

Texto de la Comisión	*Enmienda*
c) «relación laboral regular»: toda relación laboral que no sea un período de prácticas;	***suprimida***

Or. en

Enmienda 57

Propuesta de Directiva
Artículo 2 – párrafo 1 – letra d

Texto de la Comisión	*Enmienda*
d) «trabajador ordinario»: toda persona que mantenga una relación laboral regular.	***suprimida***

Or. en

Enmienda 58

Propuesta de Directiva
Artículo 3 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Los Estados miembros garantizarán 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, como el desempeño de tareas distintas, el hecho de tener responsabilidades o una intensidad laboral menores o el peso del componente educativo y formativo.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 59

Propuesta de Directiva
Artículo 3 – párrafo 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Los Estados miembros velarán por que, en lo que respecta al acceso a los períodos de prácticas y a las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, los períodos de prácticas respeten el principio de no discriminación, tal como se establece en las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2006/54/CE.

Or. en

Enmienda 60

Propuesta de Directiva
Artículo 3 – párrafo 1 ter (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Los Estados miembros promoverán un

mayor acceso a los períodos de prácticas para los trabajadores en prácticas procedentes de entornos vulnerables, incluidos los trabajadores en prácticas con discapacidad.

Or. en

Enmienda 61

Propuesta de Directiva
Artículo 3 – párrafo 1 quater (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	Los Estados miembros velarán por que los lugares de trabajo se adapten para hacerlos accesibles para los trabajadores en prácticas con discapacidad.

Or. en

Enmienda 62

Propuesta de Directiva
Artículo 3 – párrafo 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
En caso de que no exista ningún trabajador ordinario comparable en el mismo centro de trabajo, la comparación se efectuará haciendo referencia al convenio colectivo aplicable o, en caso de no existir ningún convenio colectivo aplicable, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 63

Propuesta de Directiva
Capítulo III – título

Texto de la Comisión	*Enmienda*
III ***Relaciones laborales regulares encubiertas como*** períodos de prácticas	III ***Medidas para luchar contra las prácticas abusivas derivadas del uso de los*** períodos de prácticas

Or. en

Enmienda 64

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – título

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Medidas para luchar contra las ***relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas***	Medidas para luchar contra las ***prácticas abusivas***

Or. en

Enmienda 65

Propuesta de Directiva
Artículo 4 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Los Estados miembros establecerán controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes para detectar prácticas ***en las que una relación laboral regular esté encubierta como*** un ***período de prácticas*** que conlleve 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	Los Estados miembros establecerán controles e inspecciones eficaces por parte de las autoridades competentes para detectar prácticas ***abusivas derivadas del uso los períodos de prácticas para fines distintos de facilitar la transición de la educación a*** un ***empleo estable o el acceso a una profesión,*** que conlleve la concesión de niveles de protección inferiores, incluidas las condiciones de trabajo y la remuneración, a los que el trabajador ***en prácticas*** afectado tendría derecho en

prácticas nacionales, así como para adoptar medidas coercitivas contra dichas prácticas.	virtud del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, así como para adoptar medidas coercitivas contra dichas prácticas.

Or. en

Enmienda 66

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – título

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Evaluación de las ***relaciones laborales regulares encubiertas como períodos de prácticas***	Evaluación de las ***prácticas abusivas***

Or. en

Enmienda 67

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 1 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Para ***determinar si un supuesto período de prácticas constituye una relación laboral regular***, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos fácticos pertinentes. ***Dicha evaluación tendrá en cuenta, entre otros, los siguientes elementos indicativos***:	1. Para ***detectar prácticas abusivas derivadas del uso de los períodos de prácticas***, las autoridades competentes realizarán una evaluación global de todos los elementos fácticos pertinentes. ***Para determinar si existe una práctica abusiva, dicha evaluación se basará en***:

Or. en

Enmienda 68

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 1 – letra a

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) la ausencia de un ***componente educativo o formativo importante*** en ***el supuesto período*** de prácticas;	a) la ausencia de un ***contrato escrito entre el trabajador*** en ***prácticas y el prestador*** de prácticas ***profesionales***;

Or. en

Enmienda 69

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 1 – letra b

Texto de la Comisión	*Enmienda*
b) la ***duración excesiva del supuesto período*** de ***prácticas o de supuestos períodos de prácticas múltiples o consecutivos realizados*** por la ***misma persona con el mismo empleador;***	b) la ***ausencia*** de ***un componente formativo, indicada*** por la ***ausencia de los siguientes elementos:***
	i) un programa de formación claro para el período de prácticas que establezca las capacidades, los conocimientos y las competencias que deben desarrollarse durante dicho período, así como los objetivos de aprendizaje, la asignación de tareas y oportunidades de formación que contribuirán a alcanzar estas capacidades y objetivos;
	ii) un supervisor o tutor designado para el período de prácticas;
	iii) la organización de sesiones específicas de formación, retroalimentación y apoyo durante el período de prácticas;
	iv) la orientación y supervisión del trabajador en prácticas durante la ejecución de las tareas asignadas;
	v) una conexión clara entre las competencias que se enseñan durante el período de prácticas y las tareas asignadas.

Or. en

Enmienda 70

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 1 – letra c

Texto de la Comisión	*Enmienda*
c) ***niveles equivalentes*** de ***tareas, responsabilidades e intensidad*** de ***trabajo de los supuestos trabajadores en*** prácticas ***y los trabajadores ordinarios en puestos comparables con el mismo empleador***;	c) ***la duración excesiva*** de ***un período*** de prácticas;

Or. en

Enmienda 71

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 1 – letra d

Texto de la Comisión	*Enmienda*
d) la ***exigencia de experiencia laboral previa a los candidatos a períodos*** de ***prácticas en un ámbito*** de ***actividad idéntico o similar sin una justificación adecuada***;	d) la ***ausencia*** de ***remuneración ofrecida*** de ***conformidad con la Directiva (UE) 2022/2041***;

Or. en

Enmienda 72

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 1 – letra e

Texto de la Comisión	*Enmienda*
e) ***una proporción elevada*** de ***supuestos períodos de prácticas en comparación con las relaciones laborales regulares con*** el ***mismo empleador***;	e) ***el requisito*** de ***que los candidatos tengan experiencia laboral previa antes de iniciar*** el ***período de prácticas***;

Or. en

Enmienda 73

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 1 – letra f

Texto de la Comisión	*Enmienda*
f) ***un número significativo*** de ***supuestos trabajadores en prácticas con el mismo empleador que hayan completado dos o más períodos*** de prácticas ***o hayan mantenido relaciones laborales regulares en un ámbito de actividad idéntico o similar antes de iniciar el supuesto período de prácticas.***	f) ***la falta*** de ***ofertas públicas*** de prácticas ***que detallen la siguiente información:***
	i) las tareas previstas y el nivel de responsabilidad exigido al trabajador en prácticas;
	ii) los derechos y prestaciones del trabajador en prácticas, incluidas la remuneración, la protección social, la baja por enfermedad y la organización de la jornada laboral;
	iii) la oferta de formación y capacidades que deben adquirirse.

Or. en

Enmienda 74

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 1 – letra f bis (nueva)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	f bis) la ausencia de una política de contratación transparente que garantice un empleo estable una vez finalizado el período de prácticas.

Or. en

Enmienda 75

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 1 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	1 bis. Además, las autoridades competentes también tendrán en cuenta factores circunstanciales externos a la propia relación de prácticas al determinar la existencia de posibles prácticas abusivas derivadas del uso de los períodos de prácticas. La evaluación deberá tener en cuenta, entre otros, los siguientes factores:
	a) la elevada proporción de períodos de prácticas en relación con el tamaño del centro de trabajo;
	b) la contratación de trabajadores en prácticas que hayan completado previamente un período de prácticas en el mismo ámbito de actividad o en un ámbito similar;
	c) la prórroga reiterada de la duración de los períodos de prácticas sin ofrecer la posibilidad de progresar dentro del centro de trabajo;
	d) la sustitución de puestos permanentes por anuncios consecutivos de ofertas de prácticas.

Or. en

Enmienda 76

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 2 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. Para que las autoridades competentes puedan llevar a cabo la evaluación a que se ***refiere el apartado*** 1,	2. Para que las autoridades competentes puedan llevar a cabo la evaluación a que se ***refieren los***

el empleador, previa solicitud, facilitará a dichas autoridades la siguiente información:	***apartados*** 1 ***y 2***, ***los Estados miembros exigirán a los prestadores de prácticas profesionales que faciliten*** a dichas autoridades la siguiente información:

Or. en

Enmienda 77

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 2 – letra a

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) el número de ***períodos de*** prácticas y ***de relaciones laborales regulares***;	a) el número de ***trabajadores en*** prácticas y ***otro tipo de trabajadores***;

Or. en

Enmienda 78

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 2 – letra c

Texto de la Comisión	*Enmienda*
c) las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, las tareas y las responsabilidades de los ***supuestos*** trabajadores en prácticas y de ***los trabajadores ordinarios*** en puestos comparables;	c) las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, las tareas y las responsabilidades de los trabajadores en prácticas y de ***otro tipo de trabajadores*** en puestos comparables;

Or. en

Enmienda 79

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 2 – letra d

Texto de la Comisión	*Enmienda*
d) las descripciones de los	d) las descripciones de los

componentes ***educativos y*** formativos de los períodos de prácticas;

componentes formativos de los períodos de prácticas;

Or. en

Enmienda 80

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 3 – párrafo 1 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
A fin de facilitar la evaluación a que se ***refiere el apartado*** 1, los Estados miembros:	A fin de facilitar la evaluación a que se ***refieren los apartados*** 1 ***y 2***, los Estados miembros:

Or. en

Enmienda 81

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 3 – párrafo 1 – letra a

Texto de la Comisión	*Enmienda*
a) ***definirán 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***;	a) ***fijarán la duración máxima del período de prácticas en seis meses; no obstante, los Estados miembros podrán establecer excepciones a este plazo cuando una duración mayor esté justificada por razones objetivas***;

Or. en

Enmienda 82

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 3 – párrafo 1 – letra b

Texto de la Comisión	*Enmienda*
b) exigirán a los ***empleadores*** que incluyan información sobre las tareas	b) exigirán a los ***prestadores de prácticas profesionales*** que incluyan

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.	información sobre las tareas previstas y las condiciones laborales, en particular la remuneración, la protección social y los elementos ***formativos, así como las posibilidades de contratación tras haber completado un período de prácticas***, en las ofertas y anuncios de prácticas.

Or. en

Enmienda 83

Propuesta de Directiva
Artículo 5 – apartado 3 – párrafo 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Los Estados miembros podrán establecer excepciones al límite de tiempo contemplado en la letra a) en los casos en que una duración más larga esté justificada por razones objetivas.	***suprimido***

Or. en

Enmienda 84

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – párrafo 1 – parte introductoria

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Los Estados miembros adoptarán medidas eficaces para garantizar que todo el Derecho de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores se aplique y se cumpla plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. En particular:	Los Estados miembros adoptarán medidas eficaces para garantizar que todo el Derecho de la Unión pertinente aplicable a los trabajadores ***en prácticas*** se aplique y se cumpla plenamente en relación con los trabajadores en prácticas. En particular:

Or. en

Enmienda 85

Propuesta de Directiva
Artículo 6 – párrafo 1 – letra f

Texto de la Comisión	*Enmienda*
f) garantizarán, en cooperación con las autoridades competentes, que existan canales para que los trabajadores en prácticas denuncien malas prácticas y malas condiciones de trabajo y facilitarán información sobre dichos canales.	f) garantizarán, en cooperación con las autoridades competentes, que existan canales para que los trabajadores en prácticas denuncien ***de manera anónima y segura*** malas prácticas y malas condiciones de trabajo y facilitarán información sobre dichos canales.

Or. en

Enmienda 86

Propuesta de Directiva
Artículo 7 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Los Estados miembros velarán por que los trabajadores en prácticas, incluidos aquellos ***cuya relación laboral*** haya concluido, tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tengan derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada, en caso de vulneración de los derechos que se derivan de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión ***aplicables a los trabajadores***.	Los Estados miembros velarán por que los trabajadores en prácticas, incluidos aquellos ***cuyo período de prácticas*** haya concluido, tengan acceso a una resolución de litigios eficaz e imparcial y tengan derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada, en caso de vulneración de los derechos que se derivan de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión.

Or. en

Enmienda 87

Propuesta de Directiva
Artículo 8 – párrafo 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
Los Estados miembros velarán por que los representantes de los trabajadores puedan participar en cualquier procedimiento judicial o administrativo pertinente destinado a hacer cumplir los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores. Tales representantes podrán actuar en nombre o en favor de ***uno o varios trabajadores en*** prácticas ***en caso de vulneración de cualquier derecho u obligación derivado de la presente Directiva o de otras disposiciones*** del ***Derecho*** de ***la Unión aplicables a los trabajadores***, con la aprobación de dichos trabajadores en prácticas.	Los Estados miembros velarán por que los representantes de los trabajadores puedan participar en cualquier procedimiento judicial o administrativo pertinente destinado a hacer cumplir los derechos y obligaciones derivados de la presente Directiva o de otras disposiciones del Derecho de la Unión aplicables a los trabajadores ***en prácticas***. Tales representantes podrán actuar en nombre o en favor de ***quienes se enfrentan a*** prácticas ***abusivas derivadas*** del ***uso*** de ***los períodos de prácticas***, con la aprobación de dichos trabajadores en prácticas.

Or. en

Enmienda 88

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores en prácticas y a sus representantes contra cualquier trato desfavorable por parte del ***empleador*** o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación ante el ***empleador*** o de cualquier procedimiento iniciado con el objetivo de hacer cumplir los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión ***aplicables a los trabajadores***.	1. Los Estados miembros introducirán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores en prácticas y a sus representantes contra cualquier trato desfavorable por parte del ***prestador de prácticas profesionales*** o contra cualesquiera consecuencias desfavorables resultantes de la interposición de una reclamación ante el ***prestador de prácticas profesionales*** 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.

Or. en

Enmienda 89

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 2

Texto de la Comisión	*Enmienda*
2. En particular, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, de trabajadores en prácticas por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión ***aplicables a los trabajadores***.	2. En particular, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, ***como la denegación de una oferta de empleo futuro en el prestador de prácticas profesionales,*** así como cualquier acto preparatorio para el despido o su equivalente, de trabajadores en prácticas por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión.

Or. en

Enmienda 90

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. Los trabajadores en prácticas que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión ***aplicables a los trabajadores*** podrán pedir al ***empleador*** que ***proporcione*** los motivos debidamente fundamentados del despido o de las medidas equivalentes. El ***empleador*** proporcionará dichos motivos por escrito.	3. Los trabajadores en prácticas que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva o en otras disposiciones del Derecho de la Unión podrán pedir al ***prestador de prácticas profesionales*** que ***presente*** los motivos debidamente fundamentados del despido o de las medidas equivalentes. El ***prestador de prácticas profesionales*** proporcionará dichos motivos por escrito.

Or. en

Enmienda 91

Propuesta de Directiva
Artículo 9 – apartado 4

Texto de la Comisión	*Enmienda*
4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores en prácticas a los que se hace referencia en el apartado 3 prueben ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar ese despido o esas medidas equivalentes, corresponda al ***empleador*** demostrar que el despido o las medidas equivalentes se han basado en motivos distintos de los mencionados en el apartado 2.	4. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores en prácticas a los que se hace referencia en el apartado 3 prueben ante un órgano jurisdiccional u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar ese despido o esas medidas equivalentes, corresponda al ***prestador de prácticas profesionales*** demostrar que el despido o las medidas equivalentes se han basado en motivos distintos de los mencionados en el apartado 2.

Or. en

Enmienda 92

Propuesta de Directiva
Artículo 11 – apartado 1

Texto de la Comisión	*Enmienda*
1. Ninguna disposición de la presente Directiva se interpretará en el sentido de reducir la protección de los trabajadores ofrecida por otros instrumentos del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.	1. Ninguna disposición de la presente Directiva se interpretará en el sentido de reducir la protección de los trabajadores***, incluidos los trabajadores en prácticas,*** ofrecida por otros instrumentos del Derecho de la Unión o del Derecho, los convenios colectivos o las prácticas nacionales.

Or. en

Enmienda 93

Propuesta de Directiva
Artículo 11 – apartado 3

Texto de la Comisión	*Enmienda*
3. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores.	3. La presente Directiva no afectará a la prerrogativa de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores ***en prácticas***, o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos que sean más favorables para los trabajadores ***en prácticas***.

Or. en

Enmienda 94

Propuesta de Directiva
Artículo 11 – apartado 3 bis (nuevo)

Texto de la Comisión	*Enmienda*
	3 bis. Con el común acuerdo de los interlocutores sociales nacionales, los Estados miembros podrán ofrecer a estos, en el nivel adecuado y en las condiciones establecidas por los Estados miembros, la posibilidad de mantener o celebrar convenios colectivos para aplicar y complementar las protecciones establecidas en la presente Directiva.

Or. en

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CONTEXTO

El número de períodos de prácticas ofrecidos en la Unión está creciendo rápidamente. Se estima que la mayoría (hasta un 78 %) de las personas de entre 18 y 35 años realiza actualmente un período de prácticas, y se espera que esta cifra aumente al menos un 16 % de aquí a 2030.

A pesar de ser tan comunes, los períodos de prácticas siguen siendo un concepto amplio y poco definido. El término general abarca desde los períodos de prácticas para titulados universitarios anunciados en el mercado laboral abierto hasta la formación obligatoria para determinadas profesiones (como médicos o abogados), así como las prácticas que otorgan créditos universitarios y las incluidas en las políticas activas del mercado laboral. Se trata solo de ejemplos, no de categorías jurídicas, y a menudo se superponen.

Lo que une estos períodos de prácticas es su objetivo común: ofrecer una experiencia laboral de nivel inicial que ayude a los jóvenes a adquirir capacidades prácticas y profesionales, facilitando así su transición de la educación al empleo estable o el acceso a una profesión. Para adquirir estas capacidades en el lugar de trabajo, es previsible e inevitable que el trabajador en prácticas realice algún trabajo durante su período de prácticas.

Los períodos de prácticas pueden ser muy beneficiosos tanto para el trabajador en prácticas como para el prestador de prácticas profesionales. También pueden constituir una importante vía de acceso de los jóvenes al mercado laboral y a determinadas profesiones, además de complementar sus capacidades académicas. Para los prestadores de prácticas profesionales, pueden suponer una oportunidad para atraer, formar y retener a los jóvenes, al tiempo que reducen los costes de contratación. No obstante, estos beneficios solo se materializarán si los períodos de prácticas están adecuadamente regulados.

Sin una regulación adecuada, los períodos de prácticas pueden plantear riesgos. La falta de claridad sobre el concepto y los derechos de un trabajador en prácticas ha dado lugar a casos en los que los jóvenes realizan un trabajo sin protección contra posibles daños y explotación.

Existen dos tipos de preocupaciones: en primer lugar, los períodos de prácticas dan lugar a prácticas discriminatorias. Los períodos de prácticas no remunerados o mal remunerados pueden excluir a los jóvenes de entornos vulnerables. En 2017, el Defensor del Pueblo Europeo calificó los períodos de prácticas no remunerados como un «círculo vicioso en el que el privilegio sigue al privilegio». Además, la falta de remuneración y la reducción de los derechos de los jóvenes pueden dar lugar a discriminación por motivos de edad, raza, discapacidad y género. Por ejemplo, los trabajadores en prácticas no remunerados suelen ser mujeres, con pruebas de altos índices de acoso sexual, y los trabajadores en prácticas con

discapacidad pueden recibir menos facilidades que los trabajadores con discapacidad. También puede producirse discriminación por la condición de trabajador: si un trabajador en prácticas realiza el mismo trabajo que un trabajador sin remuneración en el mismo centro de trabajo, se considera una desigualdad de trato, tal como ocurre cuando un trabajador en prácticas no es remunerado por estar realizando un período de prácticas curricular.

La segunda preocupación son las prácticas abusivas derivadas de los períodos de prácticas. En lugar de facilitar la transición de la educación a un empleo estable o el acceso a una profesión, los períodos de prácticas pueden utilizarse para sustituir a los empleos de nivel inicial como una forma de mano de obra barata y no regulada, sin ninguna garantía de una oportunidad de formación. Esto puede aplicarse, en particular, a los períodos de prácticas realizados como parte de un plan de estudios académico o profesional: la suposición de que estos períodos de prácticas son de mayor calidad ha sido cuestionada en la práctica, en particular con el aumento del número de «intermediarios de prácticas profesionales»: agencias no reguladas a las que recurren las universidades para contratar a trabajadores en prácticas.

La actual falta de claridad sobre los derechos de un trabajador en prácticas también genera un campo de juego desigual entre los Estados miembros y entre los centros, ya que algunos prestadores se benefician del trabajo no remunerado a expensas de los que pagan a sus trabajadores en prácticas.

ENFOQUE DEL PROYECTO DE INFORME

Las dos preocupaciones expuestas anteriormente —implicaciones discriminatorias y prácticas abusivas derivadas de los períodos de prácticas— surgen directamente de la falta de claridad normativa. La ausencia, complejidad o diversidad de marcos reguladores en los Estados miembros, junto con una aplicación deficiente, permite que aparezcan estas prácticas abusivas.

Esto a pesar de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia (en lo sucesivo, «TJUE»), que ha sostenido reiteradamente que el concepto de «trabajador» con arreglo al artículo 45 del TFUE se extiende a una persona que realiza un período de prácticas. Según la jurisprudencia del TJUE, los criterios de una relación laboral son los siguientes: que una persona preste servicios para otra bajo su dirección durante un período determinado y recibiendo una remuneración. Esto incluye a cualquiera que ejerza actividades reales y efectivas, excluyendo las consideradas puramente marginales y accesorias.

En virtud de la jurisprudencia del TJUE, los trabajadores en prácticas se han ajustado sistemáticamente a esta definición de trabajador. Esto se debe a que existe una superposición fundamental entre el concepto de trabajador y el de trabajador en prácticas (según lo definido en la Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas). Los trabajadores en prácticas están bajo la dirección del prestador

de prácticas profesionales y realizan un trabajo «real y efectivo». La falta de remuneración en sí no impide que los trabajadores en prácticas no remunerados sean considerados trabajadores (de lo contrario, sería un requisito circular: todos los empleadores podrían alegar que sus trabajadores no son trabajadores porque no están remunerados). La remuneración tampoco ha sido objeto de otras decisiones del TJUE sobre la condición de trabajador. Por trabajo «real y efectivo» se entiende todo lo que va más allá de las actividades puramente marginales o accesorias, y el TJUE ha dictaminado que esto incluye el trabajo realizado «para adquirir o ampliar conocimientos o recibir formación profesional» en el contexto de un período de prácticas.

Lo más significativo es que, para llevar a cabo contenidos didácticos «consistentes y útiles» en lugar de «tareas menores» (como exige la Recomendación de 2014), es probable que los trabajadores en prácticas tengan que realizar un trabajo «real y efectivo». Para aprender, los trabajadores en prácticas necesitan realizar un trabajo real y efectivo, lo que significa que serán clasificados como trabajadores.

Esto aplica para todos los tipos de trabajadores en prácticas. El TJUE ha aplicado el concepto de empleo a los cuatro tipos de períodos de prácticas: los períodos de prácticas en el mercado abierto, los obligatorios para el ejercicio de una profesión, los asociados a políticas activas del mercado de trabajo y los que forman parte de una cualificación académica o profesional. Del mismo modo, para el TJUE, el período de aprendizaje, reconocido como cualificación profesional, confiere la condición de trabajador.

Una de las principales preocupaciones que suscita la introducción de la normativa sobre los períodos de prácticas es que pondrá en cuestión la condición de trabajador que, con toda probabilidad, tendrán los trabajadores en prácticas según los criterios del TJUE. La preocupación adicional es que, a falta de una definición de trabajador en prácticas con derechos claros, no será posible identificar a los «falsos» trabajadores en prácticas sin saber qué es un «auténtico». También resulta problemático apartarse del modelo de formación de aprendices: se trata de un compromiso que se remonta a la época medieval, cuando se pagaba a los jóvenes un salario reducido a cambio de una cualificación reconocida. Los períodos de prácticas, sin embargo, no ofrecen ni lo uno ni lo otro.

Por lo tanto, es más coherente con la jurisprudencia del TJUE considerar a los trabajadores en prácticas como un tipo, o subconjunto, de trabajador. Puede hacerse una analogía con los trabajadores a tiempo parcial, de duración determinada o cedidos por empresas de trabajo temporal con arreglo a las disposiciones actuales de la Unión.

En vista de ello, el artículo 153, apartado 1, letra b), del TFUE es la base convencional pertinente para la Directiva, ya que aborda las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas. En virtud de los artículos 165, apartado 4, y 166, apartado 4, del TFUE, la Unión carece de competencia para adoptar una Directiva sobre educación o formación profesional,

respectivamente. Los períodos de prácticas que se ofrecen como parte de una cualificación académica o profesional abarcan ambas competencias, ya que están diseñados para proporcionar un período de trabajo durante un programa de aprendizaje.

En caso de conflicto de competencias, el TJUE ha recurrido al «criterio del centro de gravedad» para determinar la base convencional adecuada, apoyándose en un examen del objetivo principal de la medida. La presente Directiva regula principalmente las condiciones de trabajo de los períodos de prácticas, no de la educación ni de la formación profesional. Dado que un período de prácticas no está vinculado a ninguna cualificación ni a planes de estudios formales, queda fuera del ámbito de los regímenes de formación profesional y educativa. Además, los períodos de prácticas realizados durante una carrera universitaria se comercializan como una experiencia *fuera* del mundo académico. El objetivo es complementar los estudios académicos con experiencia laboral real. Por tanto, el centro de gravedad está en el trabajo realizado durante el período de prácticas, no en el prestador de formación.

Así pues, el proyecto de informe está concebido para abordar las dos preocupaciones principales —la discriminación y las prácticas abusivas derivadas del uso de los períodos de prácticas— mediante un enfoque de tres puntos.

ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE INFORME

La Directiva tiene tres enfoques para abordar las prácticas discriminatorias y abusivas derivadas del uso de los períodos de prácticas. Su objetivo es regular adecuadamente las condiciones de trabajo de las labores realizadas por los trabajadores en prácticas durante el período de prácticas, tal como establece el artículo 153, apartado 1, letra b), del TFUE.

Definición y concepto comunes

En primer lugar, la Directiva ofrece una interpretación común del concepto y la finalidad de un período de prácticas. En la Unión, se entiende por períodos de prácticas los 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.

Este entendimiento compartido entre los trabajadores en prácticas, los prestadores de prácticas profesionales y los Estados miembros evitará las prácticas abusivas derivadas de la falta de claridad.

Principio de no discriminación

En segundo lugar, la Directiva tiene por objeto garantizar que las protecciones contra la discriminación existentes en la Unión en virtud de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, la Directiva 2006/54/CE y la Directiva 2000/43/CE del Consejo sean aplicables a los trabajadores en prácticas, proporcionando claridad jurídica y reforzando los derechos de los trabajadores en prácticas.

Medidas para prevenir las prácticas abusivas

En tercer lugar, la Directiva introduce los artículos 4 y 5 para evitar las prácticas abusivas derivadas del uso de los períodos de prácticas para fines distintos de facilitar la transición de la educación a un empleo estable o el acceso a una profesión.

Para lograrlo, la Directiva establece criterios para identificar prácticas abusivas en las que las autoridades competentes pueden basarse, como la ausencia de un componente de formación, la falta de un contrato escrito, la duración excesiva y la falta de ofertas públicas de puestos vacantes. Es indicativo de prácticas abusivas que los prestadores de prácticas profesionales cuenten con una proporción elevada de trabajadores en prácticas en relación con el tamaño del centro o recurran a períodos de prácticas para sustituir puestos permanentes.

Gracias a este marco, la Directiva permite a las autoridades competentes identificar y proteger contra las prácticas abusivas derivadas del uso de los períodos de prácticas en la Unión.

ANEXO: ENTIDADES O PERSONAS DE LAS QUE LA PONENTE HA RECIBIDO CONTRIBUCIONES

De conformidad con el artículo 8 del anexo I del Reglamento interno, la ponente declara haber recibido contribuciones de las siguientes entidades o personas durante la preparación del proyecto de informe:

Entidad o persona
Trinity College, University of Oxford
European Trade Union Confederation
European Youth Forum
Eurofound
European Economic and Social Committee
Confederación Nacional de Pymes (CONPYMES)
EUROCADRES - The Council of European Professional and Managerial Staff
European Disability Forum
SMEunited
CEC European Managers - Confédération Européenne des Cadres
HOTREC, Hotels, Restaurants & Cafés in Europe
CEOE - Confederación Española de Organizaciones Empresariales;
European Confederation of Independent Trade Unions.

La lista anterior se elabora bajo la exclusiva responsabilidad de la ponente.

Cuando en la lista se identifique a personas físicas por su nombre o su función, o por ambos, la ponente declara haber puesto en conocimiento de dichas personas físicas el aviso de protección de datos del Parlamento Europeo n.º 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), en el que se establecen las condiciones aplicables al tratamiento de sus datos personales y los derechos vinculados a dicho tratamiento.