



## ANTEPROYECTO DE LEY DEL ESTATUTO DE LAS PERSONAS EN FORMACIÓN PRÁCTICA NO LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

#### I

La presente norma regula el Estatuto del personal en formación práctica en el ámbito de la empresa cuyo objeto es, de un lado, la delimitación de las actividades formativas de las puramente laborales y, de otro, la determinación del estatuto jurídico de las personas durante el tiempo que desarrollan dicha actividad formativa en el ámbito de la empresa.

Este estatuto constituye una norma clave para la igualdad de oportunidades en nuestro país, así como para que el acceso a la formación en las empresas no constituya una fórmula para degradar las condiciones de trabajo.

El becario o la becaria ha sido en muchas ocasiones una forma poco considerada de referirse a personas que llevaban a cabo las tareas de otros trabajadores de la empresa a bajo coste y que además habían hecho un esfuerzo considerable para acceder a esas becas, muchas veces incluso pagando por las mismas e incurriendo en gastos que, en la práctica, alejaban a las personas con menos recursos del acceso a los sistemas de formación en el trabajo.

Los “falsos becarios” son una de las manifestaciones de la huida del Derecho del Trabajo que, junto con los “falsos autónomos” o los “falsos cooperativistas”, lamentablemente han sido una constante en los últimos años, poniendo en peligro la integridad de los derechos laborales en nuestro país para colectivos de personas trabajadoras muy importantes, con los jóvenes a la cabeza.

Solo en los últimos tiempos esta tendencia se ha revertido con normas como la *ley rider*, los proyectos que se están desarrollando sobre la economía social y ahora con este estatuto que garantiza que las prácticas en las empresas sean verdaderas relaciones formativas y no sirvan para sustituir tareas laborales, así como para garantizar un núcleo esencial de derechos a los y las estudiantes que hagan de la formación una experiencia no basada en la precariedad.

Con esta norma se da, además, estricto cumplimiento al compromiso recogido en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que, bajo el título «Estatuto del Becario», establece que «El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares



o extracurriculares previstas en los estudios oficiales». En cumplimiento del compromiso mencionado, el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa ha sido objeto de una intensa y prolongada negociación en el ámbito del diálogo social y, aunque haya tomado en consideración e incorporado un importante conjunto de propuestas tanto empresariales como sindicales, su texto final ha sido objeto de acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, Comisiones Obreras (CCOO) y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT).

## II

Lo primero que debe subrayarse es el cambio de denominación del Estatuto previsto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, al haberse sustituido el término «becario» por el de «persona en prácticas formativas no laborales». Y es que el concepto «becario», aunque habitual y reconocible, forma parte de una progresiva deformación y degradación de los elementos y condiciones que determinan su relación con la empresa y que facilita la ocultación de la posible degradación de los derechos de las personas trabajadoras, por lo que resulta más apropiado referirse al colectivo como el de las personas que desarrollan actividades prácticas formativas no laborales. Este cambio de denominación pone de manifiesto el cambio en la concepción de la actividad formativa en el ámbito de la empresa, la dignificación de su estatuto jurídico y el reconocimiento de su relevancia para alcanzar procesos de cualificación adecuados y eficaces.

En efecto, los conceptos de beca y becario han experimentado una evolución notable en los últimos años, tanto en su acepción directa como en otras acepciones derivadas y socialmente generalizadas. De un lado la beca, configurada tradicionalmente como una donación modal vinculada a una concepción asistencialista de las ayudas al desarrollo de determinados estudios, ha pasado a configurarse en la actualidad como un instrumento básico de los poderes públicos -y la colaboración de algunas entidades privadas- para el desarrollo y la profundización en el acceso al derecho a la educación y, en definitiva, para hacer efectivo el derecho a la igualdad en los términos previstos en el artículo 9.2 de nuestra Constitución.

Paralelamente, y de modo translativo, el concepto tradicional de «becario» ha evolucionado incorporando otras figuras y situaciones relacionadas con el desarrollo de actividades formativas, en general de carácter práctico y en el ámbito de la empresa por parte de personas que están en procesos formativos de distinta naturaleza. Algunas de estas situaciones han encontrado acomodo en regulaciones específicas de las actividades prácticas complementarias de los estudios oficiales universitarios o de formación profesional. Otras, sin embargo, han proliferado al margen de una concreta regulación, generando importantes espacios de confusión entre situaciones netamente laborales y otras puramente formativas y, en cualquier caso, sin contar con una regulación clara y expresa sobre la delimitación de tales situaciones formativas ni sobre el estatuto jurídico aplicable a quienes se encuentran involucradas en ellas, particularmente las de carácter práctico cuando se desarrollan en el ámbito de la empresa. Todas estas razones justifican que se aborde jurídicamente la delimitación de las actividades formativas de las puramente laborales.

Nuestro ordenamiento cuenta con una experiencia previa en la regulación de un «Estatuto del Becario», si bien en un ámbito subjetivo y material muy específico: el de las personas que disfrutaban becas para la formación de personal investigador pre y post doctoral. En este caso, las mencionadas particularidades del sector y la actividad y, sobre todo, la generalizada asunción de que la actividad investigadora (incluida la fase de formación predoctoral) constituye también una



actividad laboral, abocaron a la paulatina eliminación de tales figuras y a su sustitución por contratos laborales y, por tanto, a la extinción del «Estatuto del Becario» como tal. El proceso, iniciado con el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del becario de investigación, y seguido por el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, culminó con la plena laboralización de la actividad de formación investigadora en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, norma que fue objeto de desarrollo reglamentario en lo que se refiere a los contratos para investigadores en formación mediante el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

La experiencia en otros ámbitos ha evolucionado en sentido contrario, el de la progresiva expansión del fenómeno conocido como el “becariado”. En este sentido, con carácter general, la evolución de la figura del becario se ha ido generalizando de la mano, en primer lugar, de regulaciones y actuaciones públicas muy generosas que pretendían mejorar la empleabilidad de las personas en formación, particularmente, las más jóvenes, incluso a costa de las garantías suficientes que impedirían los posibles abusos en la utilización de estas figuras. Así, se han ido ampliando los programas formativos a los que pueden vincularse la actividad práctica en las empresas, incluyendo la regulación de las denominadas prácticas no laborales en la empresa contenida en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Además, esta figura ha ido proliferando en otros ámbitos sin contar con una regulación concreta, generando importantes ámbitos de confusión, cuando no abiertamente de fraude a través de los denominados falsos becarios. Ello se ha convertido en una fuente de precariedad, sobre todo para el personal menos cualificado, que ha sido objeto de especial preocupación y tratamiento tanto en el «Plan Director por un trabajo digno 2018–2019-2020» del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como en la Estrategia empleo joven.

En este sentido, el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023, adoptado en Acuerdo de Consejo de Ministros de 16 noviembre de 2021 y publicado mediante Resolución de 29 de noviembre de 2021 de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social de 3 de diciembre de 2021, recoge expresamente en la actuación 1.8, sobre falsos becarios, que «Como demuestran los resultados de las últimas campañas realizadas, deben intensificarse las actuaciones sobre este tipo de fraude, pues es muy frecuente que las becas y las prácticas no laborales en empresas u organismos de las Administraciones Públicas encubran la realización de una prestación de trabajo que reúne las características de una relación laboral. Para ello, se planificarán campañas específicas y se continuarán organizando acciones formativas dirigidas al personal con competencias inspectoras».

A la situación descrita ha contribuido la ausencia de una regulación y tratamiento claros en el ámbito laboral, ni siquiera desde el punto de vista negativo o delimitador de estas figuras, razón por la que han sido los tribunales los que han tenido que realizar una labor de delimitación entre las becas y la relación laboral. Este Estatuto proporciona una ocasión adecuada para paliar la tradicional ausencia de regulación en la materia, estableciendo reglas que doten de seguridad jurídica la actividad de las empresas y las obligaciones y derechos de las personas en formación.

Por otro lado, la proliferación de prácticas inadecuadas y fraudulentas con relación a las actividades formativas de carácter práctico desarrolladas en la empresa ha supuesto también una importante rémora para el desarrollo de dichas actividades formativas con los niveles de calidad y de eficacia



debidos tanto para las personas en formación como para las propias empresas. En este sentido, resulta evidente la importancia de la participación de las empresas en la formación de las personas en proceso de cualificación. Una adecuada y completa formación requiere, en la mayoría de las ocasiones, de procesos de formación práctica en el ámbito de las empresas, complementarias a los estudios oficiales. Las empresas y el resto de las instituciones públicas y de las entidades sin ánimo de lucro son aliados indispensables para el desarrollo de procesos formativos dinámicos, actualizados y próximos a la realidad productiva. Por ello, sin perjuicio de las garantías ya expuestas para evitar situaciones de abuso, es imprescindible crear instrumentos flexibles e incentivos adecuados para que esta colaboración se convierta en una seña de identidad de nuestro sistema formativo.

### III

La disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, instó al Gobierno a «abordar el Estatuto del Becario». De este modo, consagraba legalmente la previsión de aprobar un Estatuto del personal becario contenida en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de abril de 2021. Los motivos que impulsaron el llamamiento a actuar en esta materia son múltiples.

Por una parte, la necesidad de mejorar la accesibilidad al mercado laboral del principal colectivo afectado por esta norma, las personas jóvenes. La formación práctica no laboral permite la adquisición de conocimientos prácticos vinculados a un futuro desarrollo profesional, y a su vez supone, en muchos casos, la primera toma de contacto con el mundo laboral de la persona estudiante.

Por otra parte, el recurso fraudulento a personas en formación para cubrir puestos de trabajo en las empresas y otras instituciones es una realidad a la que debe ponerse fin. No solo juega en contra de la generación de empleo en el país, sino que desincentiva la incorporación al trabajo de la persona estudiante aún cuando lleve a cabo una prestación de servicios idéntica a la de cualquier persona trabajadora por cuenta ajena, pero sin el reconocimiento de los derechos que le corresponderían como tal.

De acuerdo con las últimas memorias anuales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social disponibles, entre 2021 y 2023 se detectaron 1598 falsos becarios y becarias en 4194 actuaciones inspectoras en esta materia, lo que pone de relieve que estos comportamientos fraudulentos son una práctica extendida. Contribuir a una mejor delimitación del régimen de estas prácticas no laborales para su adecuada diferenciación de la relación laboral como mecanismo para frenar el abuso constituye uno de los objetivos de esta norma.

Por último, con esta norma se pretende dotar a esta formación práctica no laboral de un régimen jurídico que proporcione seguridad jurídica a las distintas partes implicadas, ampliando los derechos reconocidos a las personas que realicen estas prácticas y garantizando su cumplimiento mediante la atribución de competencias a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la configuración de un régimen sancionador específico. De este modo, esta medida legislativa ayuda a delimitar unas prácticas no laborales caracterizadas por situarse en una región fronteriza con el derecho del trabajo, lo que dificulta su utilización acorde a sus fines, contribuyendo a aumentar su calidad y, por ende, a alcanzar el objetivo último de este periodo formativo, el de obtener las competencias prácticas necesarias para completar su formación.



#### IV

La presente norma se articula en seis artículos, cinco disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una única disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

La parte dispositiva comienza con un articulado que delimita el régimen aplicable a las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.

El artículo 1 explicita su objeto, así como su ámbito de aplicación, que abarca los periodos de formación práctica vinculados a grados del sistema de formación profesional, a enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, a especialidades formativas del sistema nacional de empleo y a prácticas universitarias curriculares y extracurriculares.

Su artículo 2 recoge las garantías de esta modalidad de formación práctica, dirigidas a evitar, entre otros, los falsos becarios y becarias y a promover la igualdad entre mujeres y hombres en su acceso. Así, se explicita la regla general de que el desarrollo de una actividad formativa de carácter práctico en la empresa prevista en el Estatuto no supondrá la existencia de relación laboral, siempre que tal actividad se desarrolle en el marco del ámbito de aplicación y de acuerdo con las obligaciones materiales establecidas por la norma. Ello, supone, por un lado, que, a sensu contrario, tendrán la naturaleza laboral las actividades desempeñadas que no se desarrollen en los ámbitos expresamente señalados en el artículo 1.2 y en la disposición adicional quinta. Por otro lado, aun en los supuestos en los que las prácticas se desarrollen en los ámbitos señalados en el artículo 1.2 y en la disposición adicional quinta existe la exigencia material esencial de que «las tareas asignadas en el período de formación práctica deben ajustarse al contenido formativo recogido en el plan de formación individual» (artículo 3.2).

En este sentido, el propio artículo 2.1 delimita dos supuestos en los que se presume que la actividad desarrollada no cumple materialmente con el ámbito de la norma, lo cual implica su laboralidad: en primer lugar, «cuando la actividad desarrollada sustituya las funciones de una persona trabajadora por cuenta ajena» y, en segundo lugar, «cuando no exista una vinculación directa entre la actividad desarrollada en la empresa y el programa, currículo o competencias incluidas en el itinerario formativo al que está asociada la práctica».

Prosigue el artículo 3 definiendo la obligatoriedad y el contenido mínimo de los acuerdos o convenios de cooperación y de los planes formativos individuales.

El artículo 4 reconoce a las personas que realicen estos periodos de prácticas formativas un amplio elenco de derechos, pudiendo destacar los relativos a la compensación de gastos, al descanso, a los servicios del centro de trabajo ofrecidos a las personas trabajadoras. Asimismo, se reconoce a las personas en prácticas el derecho a la protección frente a la violencia y el acoso, cumpliendo así con lo exigido por el artículo 2 del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 190 de la Organización Internacional de Trabajo.

Continúa su artículo 5 otorgando a la representación de las personas trabajadoras derechos de información en la materia. Finaliza el artículo 6 remitiendo a la normativa de Seguridad Social la integración de las personas en prácticas formativas en tal sistema.



En cuanto a la disposición adicional primera, incentiva el acceso al empleo de personas en formación práctica disponiendo que su contratación dará derecho a las bonificaciones previstas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

La disposición adicional segunda reconoce la posibilidad de las empresas de acogerse a estímulos y a ayudas dirigidas a compensar los costes de tutorización.

En virtud de la disposición adicional tercera, se creará una Comisión de seguimiento de la formación práctica en el ámbito de la empresa.

La disposición adicional cuarta prevé el acceso de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a la documentación asociada a estas prácticas formativas no laborales y establece que en la planificación anual de este organismo se incluirán actuaciones inspectoras en el ámbito de esta normativa.

Se excluyen del ámbito de aplicación de esta norma, de acuerdo con su disposición adicional quinta, las formaciones reguladas de manera específica por normas que impongan su obligatoriedad para ejercer determinadas profesiones, así como determinada formación práctica en el ámbito de la empresa realizadas en el marco de programas de apoyo a la internacionalización. Las disposiciones transitorias primera y segunda regulan la aplicabilidad de la normativa anterior a acuerdos o convenios de cooperación vigentes, así como a las prácticas no laborales en empresas ya concertadas u ofertadas.

La disposición derogatoria única recoge la derogación expresa del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

La disposición final primera modifica el artículo 282 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para permitir la compatibilización de la protección por desempleo con las prácticas no laborales.

En virtud de la disposición final segunda se modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, a efectos de configurar un régimen sancionador específico vinculado a estas prácticas no laborales, correspondiendo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la vigilancia del cumplimiento de la normativa y la exigencia de las responsabilidades pertinentes.

La disposición final tercera prevé la modificación de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

La disposición final cuarta refleja el título competencial prevalente, que no es otro que el contenido en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución española.

La disposición final quinta recoge, respecto de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, el mantenimiento de su rango de orden ministerial.

Por último, las disposiciones final sexta y séptima se refieren a la habilitación normativa en favor del Gobierno y a la entrada en vigor de la norma.



## V

Esta ley cumple con los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La norma responde a la necesidad de cumplir con el mandato del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Es eficaz porque identifica de forma clara los fines perseguidos para cumplir su objetivo –combatir las prácticas fraudulentas, reforzar los derechos de las personas en prácticas y proporcionar seguridad jurídica a las partes implicadas en las prácticas-, incorporando fórmulas que permitan alcanzarlo. La norma es proporcional, ya que se limita a regular los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir su objetivo de capacitar y facilitar la inserción en el mercado laboral de las personas en prácticas, sin que existan otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a las personas destinatarias. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre. Además, cumple con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido, en las diferentes fases de su tramitación, durante la cual se ha posibilitado la participación activa de las personas destinatarias. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos.

El contenido de esta ley entronca con las previsiones y exigencias comprometidas con la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en particular, con los relativos al componente 23 «Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo».

Esta Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

### **Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.**

1. La presente norma tiene por objeto determinar los periodos de formación práctica no laboral que se pueden realizar en el ámbito de la empresa, así como desarrollar el régimen jurídico que los ordena.

2. Los periodos de formación práctica en la empresa serán únicamente los contemplados en los siguientes supuestos:

a) Formación práctica tutorizada en empresas y organismos equiparados vinculada a la obtención de los grados correspondientes al sistema de formación profesional de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

b) Formación tutorizada en empresas u organismos equiparados vinculada a las enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.



c) Las prácticas no laborales vinculadas a las especialidades formativas del sistema nacional de empleo, en los términos y con las condiciones previstas en la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

d) En el ámbito de las prácticas académicas externas de las universidades, las prácticas curriculares, así como las extracurriculares, entendiéndose por estas últimas aquellas que, teniendo los mismos fines que las prácticas curriculares, no forman parte del correspondiente plan de estudios, pero guardan una relación directa con los estudios cursados y cuyo objetivo es permitir aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la formación académica, en los términos y condiciones previstas en la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario, en el Real Decreto 822/2021, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, y en el Real Decreto 592/2014, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, siempre que se ajusten a los siguientes límites:

1.º Prácticas curriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado, máster universitario o, en su caso, doctorado, que no superen el 25 por 100 de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación.

2.º Prácticas extracurriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado, máster universitario o, en su caso, doctorado, que no superen el 15 por 100 de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación, ni 480 horas.

3.º Prácticas desarrolladas durante los estudios vinculados a títulos propios de las universidades, cuando la suma total de prácticas curriculares y extracurriculares no supere el 25 por 100 de los créditos ECTS de la correspondiente titulación. No obstante, los títulos propios que tengan una duración mínima de 60 créditos ECTS tendrán la posibilidad de establecer prácticas por un periodo de tres meses.

3. A efectos de la presente norma serán organismos equiparados tanto las entidades comprendidas en el sector público como las entidades sin ánimo de lucro, extendiéndose a las mismas todas las previsiones efectuadas respecto de las empresas.

## **Artículo 2. Garantías de la formación práctica en el ámbito de la empresa.**

1. La formación en la empresa no supondrá la existencia de relación laboral entre la empresa o entidad equiparada y la persona en formación siempre que se desarrolle en los términos previstos en esta norma. Se considerará relación laboral la actividad desempeñada por la persona en formación que no se inscriba en las prácticas a las que hace referencia el artículo 1.2 o en las referidas en la disposición adicional quinta.

Sin perjuicio de lo anterior, se presumirá que existe relación laboral cuando la actividad desarrollada sustituya las funciones de una persona trabajadora por cuenta ajena o cuando no exista una vinculación directa entre la actividad desarrollada en la empresa y el programa, currículo o competencias incluidas en el itinerario formativo al que está asociada la práctica.

2. El acceso a la formación práctica en el ámbito de la empresa no podrá suponer el abono de cuantía o contraprestación alguna por parte de las personas estudiantes.





3. Las empresas procurarán una presencia equilibrada entre hombres y mujeres cuando incorporen a personas que desarrollen formación práctica, especialmente en aquellos departamentos que presenten una menor representación de alguno de los sexos entre las personas trabajadoras.

4. Las prácticas formativas desarrolladas en el marco de un contrato formativo se regirán por lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, y su normativa de desarrollo.

### **Artículo 3. Acuerdo o convenio de cooperación y plan formativo individual.**

1. Las actividades formativas de carácter práctico solo se podrán desarrollar en una empresa al amparo de un acuerdo o convenio de cooperación con el correspondiente centro formativo autorizado para impartir las ofertas de formación de las que dichas prácticas forman parte.

Dicho acuerdo o convenio deberán recoger, como mínimo, los extremos siguientes:

a) Denominación del centro formativo y la empresa entre los que se establece el acuerdo o convenio, así como centro o centros en los que se desarrollará la actividad formativa práctica en caso de que la empresa tuviera varias sedes. Dicho centro podrá modificarse durante el desarrollo de la formación práctica en la empresa, siempre que existan razones justificadas y objetivas de carácter formativo y siempre que no suponga una variación sustancial del convenio o acuerdo; en ningún caso este cambio podrá suponer para la persona estudiante costes relacionados con su actividad formativa en la empresa.

b) Oferta u ofertas formativas para las que se establecen las prácticas en empresa.

c) Procedimiento para la definición conjunta entre el centro de formación y las empresas u organismos equiparados de los planes de formación de cada persona, así como la identificación de los procesos, resultados de aprendizaje o contenidos incluidos en el currículo de cada oferta formativa a abordar en la empresa.

d) Derechos y obligaciones de las personas en formación práctica que, en todo caso, deberán respetar los mínimos previstos en esta norma.

e) Sistema de tutorías, que incluya los mecanismos de seguimiento y evaluación de los aprendizajes a realizar durante el periodo en empresa, que deberán incorporar la percepción de los propios interesados.

f) La coordinación, las secuencias y la duración de los periodos de formación en la empresa, si estuvieran distribuidos en distintos momentos de la oferta formativa.

g) Régimen de ausencias y suspensión de la actividad formativa.

h) Cuantía de la compensación de gastos de carácter mínimo, según lo recogido en el artículo 4.b).

i) Asignación económica vinculada, en su caso, de la formación, y cuantía mínima de esta. En el caso de que las prácticas se desarrollen en el extranjero, se regirán por su normativa específica, debiendo el acuerdo o convenio reflejar las condiciones de traslado y estancia, así como la



información adecuada sobre la regulación de los derechos y obligaciones de estas personas en el país de acogida.

j) Causas de rescisión del acuerdo o convenio.

El acuerdo o convenio incorporará, como anexo, los planes de formación individual a que se refiere el apartado siguiente, que se desarrollen en base al mismo.

2. Las tareas asignadas en el período de formación práctica deben ajustarse al contenido formativo recogido en el plan de formación individual, que cumplirá lo establecido en el acuerdo o convenio previsto en el apartado anterior y se desarrollarán en los centros de trabajo que corresponda de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.a), bajo la dirección y supervisión de una persona tutora designada por la empresa y en coordinación con la persona tutora designada por el centro de formación.

Dicho plan de formación individual incorporará un itinerario formativo preciso que desarrolle un plan de formación práctica en el ámbito de la empresa para cada estudiante y que deberá prever la duración de la formación, así como el tiempo diario y horarios para su realización, que deberán respetar los límites fijados en materia de jornada y descansos en la normativa laboral.

Asimismo, este plan podrá prever el desarrollo de formación práctica en modalidad no presencial en los supuestos en los que la actividad profesional a la que se refiere la formación lo permita, sin que dicha modalidad pueda superar el 50 por ciento de la duración total prevista, salvo que la normativa vigente así lo permita y esté expresamente prevista dicha posibilidad en el título o planes de estudios correspondientes o concurren supuestos de fuerza mayor o salud pública que impidan su desarrollo de forma presencial.

**Artículo 4. Derechos y obligaciones de las personas durante el desarrollo de la actividad formativa de carácter práctico.**

1. Las personas que participen en los programas de formación práctica tendrán los siguientes derechos:

a) A la información completa sobre el contenido y las condiciones de desarrollo de la formación, antes del inicio del periodo formativo en la empresa.

b) A la compensación de gastos, por parte de la empresa o entidad en la que se desarrollen las actividades formativas, en los términos previstos en el correspondiente convenio o acuerdo de cooperación, por una cuantía mínima suficiente para compensar todos aquellos en los que la persona en formación práctica en la empresa incurra como consecuencia de esta, tales como gastos de desplazamiento, alojamiento o manutención.

La empresa no estará obligada a abonar dichos gastos si existen otras becas o ayudas que los cubran. Asimismo, esta compensación se entenderá resarcida por la puesta a disposición de la persona en formación práctica de todos los servicios necesarios o, en el supuesto de una formación práctica que lleve aparejada una asignación económica, cuando esta por sí misma, o unida en su caso a otras becas o ayudas, sea suficiente para su cobertura total.



c) A que el tiempo de desarrollo de la formación práctica en el ámbito de la empresa respete los límites y descansos, incluidos días festivos y vacaciones, fijados en las normas legales y convenios colectivos que resulten aplicables a las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa. No obstante, las actividades formativas no podrán desarrollarse en horario nocturno ni a turnos, salvo que excepcionalmente los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad; tampoco podrá realizarse la actividad formativa una vez alcanzado el tiempo de formación práctica previsto para el día, semana o mes correspondiente en el plan de formación.

d) El desarrollo de la formación práctica en la empresa deberá garantizar su compatibilidad con el resto de la actividad formativa en el centro de formación, así como, en su caso, siempre que la disponibilidad de la empresa lo permita, con la actividad laboral, sin perjuicio, en este último caso, de las previsiones del artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, las personas que desarrollen actividad formativa tendrán derecho a ausentarse para la asistencia a personal facultativo o diplomado sanitario, y a la interrupción temporal del periodo de prácticas por enfermedad o accidente de esta que imposibiliten el desarrollo de la formación práctica, por atención a responsabilidades de cuidado de la persona en formación práctica por las causas consignadas en el convenio de colaboración, por acuerdo entre la persona en formación práctica, la empresa y el centro formativo.

El ejercicio de los derechos previstos en este no podrá perjudicar, por sí mismo, la evaluación correspondiente, que deberá ceñirse a los criterios académicos.

e) A todos los servicios con los que cuenten las personas trabajadoras en el centro de trabajo, tales como restauración, zona de descanso, aparcamiento u otros, en las mismas condiciones que aquellas, en la medida en que la organización e infraestructuras de la empresa lo permitan.

f) A una adecuada tutorización en el desarrollo de su actividad formativa práctica en la empresa. A tal fin, las personas que sean designadas por la empresa para el desarrollo de las tareas de tutorización se harán cargo de la coordinación con la persona tutora del centro formativo, del seguimiento del itinerario formativo y de la emisión de un informe final de evaluación, y deberán disponer del tiempo necesario para desarrollar las labores de tutoría dentro de su jornada de trabajo habitual.

Asimismo, cada persona tutora podrá tener como máximo, de modo simultáneo, a cinco personas en formación práctica, que serán tres, en el caso de centros de trabajo de menos de treinta personas de plantilla.

El número de personas en formación práctica no podrá superar el veinte por ciento de la plantilla total del centro de trabajo.

No obstante, cualquier empresa podrá concertar formación práctica con dos personas, con independencia del número de personas de plantilla.

g) A una protección adecuada de su salud, a través de la adopción de todas las medidas necesarias para la prevención de los riesgos a los que puedan estar expuestas por la actividad formativa desarrollada, que incluirán, como mínimo, a una información y formación previa y suficiente acerca de dichos riesgos y las medidas preventivas a adoptar, la dotación de los correspondientes equipos



de protección individual, así como aquellas necesarias para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras con cuya actividad laboral pudiera resultar concurrente la actividad formativa.

Las personas en formación no podrán desarrollar las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, ni aquellas otras calificadas como peligrosas por la ley o los convenios colectivos, salvo cuando resulte imprescindible para el desarrollo suficiente de la formación práctica, de conformidad con lo previsto en el itinerario formativo contenido en el plan formativo individual. En estos supuestos, además de las medidas previstas en el párrafo anterior, la empresa garantizará que se extienden a las personas en formación práctica la presencia y funciones de los recursos preventivos, así como la vigilancia de la salud en los términos recogidos en el artículo 22.1 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales.

h) A la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género, así como orientación sexual. En este ámbito, en todo caso resultará de aplicación íntegra de las medidas previstas en el ámbito de la empresa en cumplimiento del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

i) A la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en los términos Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

j) Cualquier otro derecho previsto en la normativa vigente o en el acuerdo o convenio de cooperación.

2. Las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa tendrán las siguientes obligaciones:

a) Cumplir la normativa vigente relativa a prácticas externas establecida por su centro formativo.

b) Conocer y cumplir el proyecto formativo de las prácticas, siguiendo las indicaciones de la persona tutora asignada por la empresa bajo la supervisión de la persona tutora académica.

c) Mantener contacto con la persona tutora académica durante el desarrollo de la práctica y comunicarle cualquier incidencia que pueda surgir durante esta, así como hacer entrega de los documentos e informes de seguimiento que le sean requeridos.

d) Incorporarse a la empresa de que se trate en la fecha acordada, cumplir el horario previsto en el proyecto educativo y respetar las normas de funcionamiento, seguridad y prevención de riesgos laborales de la misma.

e) Desarrollar el proyecto formativo y cumplir con diligencia las actividades acordadas con la empresa, conforme a las líneas establecidas en el mismo.

f) Guardar confidencialidad en relación con la información interna de la empresa y guardar secreto profesional sobre sus actividades, durante el periodo de formación práctica y finalizada ésta.



g) Mostrar, en todo momento, una actitud respetuosa hacia la política de la empresa, salvaguardando el buen nombre del centro formativo al que pertenece.

h) Cualquier otro deber previsto en la normativa vigente o en el correspondiente acuerdo o convenio de cooperación.

**Artículo 5. Derechos de información de la representación legal de las personas trabajadoras.**

La empresa informará por escrito a la representación legal de las personas trabajadoras sobre el contenido de los acuerdos o convenios suscritos con los centros formativos o instituciones académicas para el desarrollo de programas de formación práctica en la empresa, así como de los datos relativos al número de personas que estén desarrollando dicha formación práctica y sus condiciones concretas de duración, horario, la cuantía de la compensación de gastos y, en su caso, la remuneración económica prevista, y la identidad de las personas tutoras designadas.

**Artículo 6. Derechos en materia de Seguridad Social.**

Los períodos de formación práctica no laboral realizados en empresas y organismos equiparados conforme a cualquiera de los supuestos contemplados en el artículo 1.2 determinarán la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que los realicen.

El alcance de dicha inclusión será la establecida en la disposición adicional quincuagésima segunda del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que resultará íntegramente de aplicación a las personas en formación práctica no laboral, empresas y organismos equiparados a los que se refiere este Estatuto.

**Disposición adicional primera. Incentivos a la contratación.**

La contratación de personas en formación práctica dará derecho a las bonificaciones previstas en el artículo 25 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

**Disposición adicional segunda. Compensación a las empresas que participen en programas y actividades formativas de carácter práctico.**

Las empresas que participen en programas y actividades formativas previstas en esta norma se podrán beneficiar de los estímulos, así como de las ayudas para atender los costes derivados de la realización de las actividades de tutorización obligatorias previstas en esta norma, en la cuantía y condiciones que se establezcan legalmente.

**Disposición adicional tercera. Comisión de seguimiento de la formación práctica en el ámbito de la empresa.**

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma se regulará la Comisión de seguimiento de la formación práctica en el ámbito de la empresa, que se reunirá dos veces al año y cuyas funciones quedarán vinculadas al estudio y diagnóstico de la formación práctica en las empresas, con el objetivo de la mejora continua de estas y del refuerzo en la conexión necesaria entre el ámbito educativo y el laboral.



De acuerdo con dicho objetivo, la correspondiente norma de desarrollo determinará su adscripción, así como la participación de los ministerios competentes, de las organizaciones sindicales y organizaciones empresariales más representativas y del Consejo de Universidades.

2. En particular, y sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria segunda, corresponderá a esta comisión la elaboración de un análisis acerca de los límites previstos en el artículo 4.f) y las consecuencias que estos pudieran tener en relación con la calidad de las prácticas y la efectiva realización de estas.

**Disposición adicional cuarta.** *Realización de actuaciones por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

1. Los acuerdos o convenios para la formación práctica en la empresa y los planes formativos de cada persona en formación práctica permanecerán a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. La planificación anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobada de conformidad con la Ley 23/2015, de 21 julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incluirá la realización de actuaciones relativas al ámbito de esta norma, dentro de sus correspondientes competencias.

**Disposición adicional quinta.** *Formaciones de carácter específico.*

1. La formación desarrollada en la empresa, cuando esta constituya un requisito para el ejercicio de profesiones reguladas en cumplimiento de normativa administrativa especial que imponga exigencias formativas distinta a las previstas en el artículo 1.2, se regirá por sus propias normas.

2. La formación práctica en el ámbito de la empresa acordada por entidades e instituciones, realizadas en el marco de programas de apoyo a la internacionalización promovidos por entidades públicas y privadas y sujetos a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que se desarrollen en todo o en parte en el extranjero, que no tendrá en ningún caso por objeto el desarrollo de actividades propias de una relación laboral, se regirá por lo establecido en su normativa específica.

3. Asimismo, se regirá por su normativa específica la formación práctica en el ámbito de la empresa realizada en el marco de programas de movilidad promovidos por la Unión Europea u otros organismos internacionales cuando se desarrollen en todo o en parte en el extranjero —movilidades de salida— o en territorio nacional —movilidades de entrada—.

**Disposición transitoria primera.** *Acuerdos o convenios de cooperación con los centros formativos vigentes.*

Los acuerdos o convenios de cooperación con los centros formativos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma continuarán rigiéndose por la regulación bajo la cual se suscribieron hasta el 31 de diciembre de 2025, salvo que expresamente se prevea en su texto un plazo de duración inferior, en cuyo caso se estará a este.

**Disposición transitoria segunda.** *Prácticas no laborales vigentes.*



1. Las prácticas no laborales concertadas antes de la entrada en vigor de la presente norma conforme a lo previsto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, podrán desarrollarse hasta su finalización de acuerdo con el régimen previsto en la citada norma.

2. Las prácticas no laborales desarrolladas en el ámbito de la empresa distintas a las previstas en el artículo 1, que se hubieran ofertado antes de la entrada en vigor de esta norma, podrán extenderse, de acuerdo con su propio régimen de desarrollo, hasta su fecha de finalización prevista.

3. Las prácticas no laborales desarrolladas en el ámbito de la empresa a las que se refiere el artículo 1 se regirán por la normativa vigente antes de la entrada en vigor de esta norma hasta el 31 de diciembre de 2024.

**Disposición derogatoria única.** *Alcance de la derogación normativa.*

1. Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango contradigan o se opongan a lo dispuesto en esta ley.

2. Queda derogado expresamente el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

**Disposición final primera.** *Modificación del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 282 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado como sigue:

«5. La prestación y el subsidio por desempleo serán compatibles con la inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, regulada en la disposición adicional quincuagésima segunda».

**Disposición final segunda.** *Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.*

Se introduce una nueva disposición adicional cuarta en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con el siguiente contenido:

«Disposición adicional cuarta. Incumplimientos en el ámbito de la Ley XX/2024, de X de X de 2024, por la que se aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá encomendada la vigilancia y exigencia de cumplimiento de los derechos y obligaciones contenidos en la Ley XX/2024, de X de X de 2024, por el que se aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.



2. Las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a lo previsto en los artículos 2.2, 3, 4.1 y 5 de la Ley XX/2024, de X de X de 2024, por el que se aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa constituyen infracciones administrativas en el orden social en materia laboral tipificadas y sancionadas en la presente disposición adicional con arreglo a lo siguiente:

a) Son sujetos responsables de la infracción las empresas en cuyo ámbito se realizan las actividades formativas de carácter práctico, en los términos de los artículos 1 y 3 de la Ley XX/2024, de X de X de 2024, por el que se aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa y que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente disposición adicional.

b) Las infracciones a que se refiere la presente disposición adicional prescriben a los tres años contados desde la fecha de la infracción.

c) Las sanciones por las infracciones tipificadas en esta disposición adicional podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

d) La transgresión de lo previsto en el artículo 3 de la Ley XX/2024, de X de X de 2024, por el que se aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa, tendrá la consideración de infracción leve y se sancionará, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.

e) La transgresión de lo previsto en los artículos 2.2, 4.1 y 5 de la Ley XX/2024, de X de X de 2024, por el que se aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa, tendrá la consideración de infracción grave y se sancionará, en su grado mínimo, con multas de 751 a 1.500 euros; en su grado medio, de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros, salvo que resulte de aplicación lo previsto en los siguientes párrafos.

Cuando la transgresión del artículo 4 de la Ley XX/2024, de X de X de 2024, por el que se aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa produzca discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, tendrá la consideración de infracción muy grave y se sancionará, en su grado mínimo, con multas de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

3. Las infracciones del capítulo III resultarán aplicables a las acciones y omisiones de las empresas, en cuyo ámbito se realizan las actividades formativas de carácter práctico, contrarias a lo previsto





en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social respecto de las personas en periodos de formación práctica no laboral.

4. En lo no previsto en esta disposición adicional, se aplicarán el resto de preceptos de esta ley».

**Disposición final tercera.** *Modificación de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.*

Se añade un nuevo apartado 6 en el artículo 4 de la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, con la siguiente redacción:

«6. En la caracterización de las especialidades formativas se identificarán aquellas que sean susceptibles de vincular el desarrollo de prácticas no laborales, a efectos de lo dispuesto en el artículo 1.2.c) de la Ley XX/2024, de X de X de 2024, por la que se regula el Estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa. Para ello se recogerá en los correspondientes anexos la duración, capacidades, criterios de evaluación y contenidos de dichas prácticas no laborales».

**Disposición final cuarta.** *Títulos competenciales.*

Esta Ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.<sup>a</sup> de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

**Disposición final quinta.** *Salvaguarda del rango normativo de la disposición final segunda.*

Sin perjuicio de su modificación por la disposición final segunda de la presente norma, la Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, mantendrá el rango normativo de orden ministerial.

**Disposición final sexta.** *Habilitación normativa.*

Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley.

**Disposición final séptima.** *Entrada en vigor.*

Esta norma entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».