

EL ANTEPROYECTO DE “ESTATUTO DE LAS PERSONAS EN FORMACIÓN PRÁCTICA NO LABORAL”: UN BUEN PUNTO DE PARTIDA PARA LA ADECUADA PROTECCIÓN DE LAS PRÁCTICAS NO LABORALES

JOSEP MORENO GENÉ

NET21 NÚMERO 27, NOVIEMBRE 2025

Desde ya hace mucho tiempo, existe un amplio consenso en considerar que resulta del todo imprescindible acotar y regular la inclasificable amalgama de prácticas no laborales en el entorno profesional existentes, las cuales hasta la actualidad se han movido entre un limbo legal o, en el mejor de los casos, una regulación a todas luces insuficiente. En este contexto, el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, elaborado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, ya preveía, en la medida nº 31, el compromiso de elaborar un “Estatuto de prácticas no laborales”, para integrar y regular los derechos de las personas en esta situación. Esta regulación debía tener como objetivo la garantía del carácter formativo de las prácticas, la protección social adecuada y el apoyo económico durante su realización. Posteriormente, en el componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, relativo al acceso de las personas jóvenes al mercado laboral, también se incorporó la necesidad de aprobar un “Estatuto del Becario”.

La aprobación de este “Estatuto del Becario” se convirtió en una especie de mandato legal, incorporado 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 (en adelante, Real Decreto-Ley 32/2021), según la cual, “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”.

Pese a esta previsión normativa, no ha sido posible alcanzar un acuerdo en la Mesa de Diálogo Social, siendo lo más lejos a lo que se pudo llegar el acuerdo alcanzado entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores en fecha de 15 de junio de 2023 y que se materializó en una especie de Borrador de “Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa”. El contenido de este Borrador de Estatuto quedó recogido en lo sustancial en el Anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa (en adelante, Anteproyecto de Estatuto), elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social que, con un inusitado retraso, acaba de ser aprobado por el Consejo de Ministros el 4 de noviembre de 2025, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Obsérvese que, finalmente, se ha sustituido la denominación inicial de “Estatuto del Becario” por la de “Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa”. Con ello, se pretende “pasar página de un concepto que ha sufrido una gran degradación a lo largo del tiempo para dar paso al reconocimiento de los derechos de las propias personas en formación y también de las personas trabajadoras”, así como, reforzar “la importancia de la actividad formativa y de su relevancia para alcanzar procesos de cualificación adecuados y eficaces”.

Con independencia de su denominación, el abordaje de las prácticas no laborales en el entorno profesional debe partir de dos ejes vertebradores, a saber, el establecimiento de una más clara delimitación de estas prácticas no laborales de lo que deben ser auténticas relaciones laborales y la necesidad de dotar a este colectivo de una adecuada protección social. Es, precisamente, el claro alcance laboral y de seguridad social de ambos ejes de actuación lo que legitima que el Real Decreto-Ley 32/2021 estableciera que la regulación del “Estatuto del Becario” debía ser abordada en el ámbito del diálogo social, frente a las críticas efectuadas al respecto, entre otros, por la Conferencia de Rectores y Rectoras de las Universidades Españolas (en adelante, CRUE), que mantiene que “las prácticas de estudiantes universitarios son un asunto estrictamente académico y no se entiende por qué razón sindicatos y patronal tienen que pactar su régimen jurídico”.

Desde la premisa del necesario abordaje jurídico-laboral y de seguridad social de esta materia, merece una valoración muy positiva que el Anteproyecto de Estatuto intente acotar una realidad tan compleja y diversa como son las prácticas no laborales en el entorno profesional y,

además, lo haga de forma íntegra y no mediante aproximaciones parciales como ha venido sucediendo hasta el momento, integrando en su regulación, las prácticas del sistema de formación profesional, de las enseñanzas artísticas o deportivas, del sistema nacional de empleo y las universitarias, ya sean curriculares o extracurriculares. A tal efecto, por primera vez, se ha procedido a abordar de manera conjunta el íntegro régimen jurídico, “laboral” y de seguridad social, de dichas prácticas.

Como no podía ser de otro modo, esta nueva regulación ha pivotado sobre los dos ejes básicos que acabamos de exponer: una más clara delimitación entre las prácticas no laborales y el contrato de trabajo y el establecimiento de una adecuada protección social para quienes las desarrollan.

Partiendo de la base de que el Anteproyecto de Estatuto sigue insistiendo en el carácter no laboral de las actividades desarrolladas por las personas en prácticas, al menos, intenta acotarlas, clarificarlas y regularlas de algún modo, diferenciándolas de la prestación de servicios de carácter laboral, especialmente, de la de carácter formativo. En este punto, resulta indiscutible que el Anteproyecto de Estatuto contribuye de un modo decisivo al afianzamiento de la finalidad formativa de las prácticas no laborales, no en vano, en diferentes pasajes de esta norma puede vislumbrarse un ingente esfuerzo por garantizar la finalidad formativa de la actividad desarrollada durante las prácticas frente al carácter más productivo del trabajo realizado por quien las desarrolla, justificándose de este modo la naturaleza extralaboral de las mismas. Para ello, el Anteproyecto de Estatuto hace suyos una gran parte de los elementos que tradicionalmente se han considerado por parte de la jurisprudencia como distintivos de las prácticas no laborales frente a la relación laboral y viceversa.

El primer elemento que incorpora el Anteproyecto de Estatuto que permite delimitar con absoluta claridad las prácticas no laborales de una relación laboral consiste en la previsión de que la formación dispensada a través de las prácticas no laborales debe responder a un plan de formación previamente preestablecido que contenga tanto los objetivos formativos – procesos, resultados de aprendizaje o contenidos incluidos en el currículo – que se pretenden satisfacer con las mismas, como las diversas actividades que como consecuencia de dichos objetivos deberá realizar la persona en prácticas. A tal efecto, el correspondiente acuerdo o convenio de cooperación debe incorporar el plan formativo individual en el que deben quedar fijados los objetivos educativos y/o formativos y las prácticas a desarrollar.

El segundo elemento que contempla el Anteproyecto de Estatuto que debe ayudarnos a diferenciar las prácticas no laborales del contrato de trabajo, consiste en que la actividad desarrollada por la persona en prácticas debe estar sometida a tutela. A tal efecto, se prevé que la persona en prácticas cuente con un tutor o tutora de la empresa y un tutor o tutora del centro formativo y que las tareas asignadas en el período de formación práctica se desarrollen bajo la dirección de la persona designada por la empresa y en coordinación con la persona tutora designada por el centro de formación.

El tercer elemento recogido en el Anteproyecto de Estatuto, característico de las prácticas no laborales frente a una relación laboral, se refiere a la necesidad de que exista un seguimiento y control sobre el aprovechamiento de dichas prácticas, de modo que durante toda la vigencia de las mismas deben darse por parte de la persona tutora las indicaciones e instrucciones necesarias para el correcto desarrollo de las prácticas efectuadas y, por tanto, para la mejora de la formación de quien las realiza. En esta dirección, la persona tutora de la empresa debe supervisar las actividades, orientar y controlar el desarrollo de las prácticas, etcétera.

Un cuarto elemento que identifica a las prácticas no laborales de cualquier prestación de servicios laboral consiste en que debe existir una adecuación entre las prácticas que se pretenden realizar y las posibilidades de la empresa o entidad receptora de quien las desarrolla para llevar a cabo esta formación. Con el objetivo de dar cumplimiento a esta exigencia, el Anteproyecto de Estatuto contiene importantes limitaciones en cuanto al número de personas en prácticas por empresa -no se podrá superar el 20% de la plantilla de la empresa-, así como también, en relación con el número de personas en prácticas asignadas a cada tutor -máximo de cinco personas en formación a su cargo-.

Un último elemento contemplado en el Anteproyecto de Estatuto que debe ayudarnos a diferenciar las prácticas no laborales de la actividad laboral de las personas trabajadoras por cuenta ajena se encuentra en la necesidad de que la prestación de servicios que realiza la persona en prácticas se encuentre supeditada a la formación que ésta debe obtener y no a la inversa. A tal efecto, el anteproyecto prevé de forma expresa que el desarrollo de la formación práctica en la empresa deberá garantizar su compatibilidad con el resto de actividad formativa en el centro de formación.

Por si todo ello no fuera suficiente, el Anteproyecto de Estatuto incorpora de forma expresa dos potentes presunciones de laboralidad de las prácticas, a saber, 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. Ambas presunciones elevarían a rango legal estos criterios ya elaborados hace largo tiempo por los tribunales laborales para diferenciar las prácticas no laborales de la relación laboral.

En definitiva, el Anteproyecto de Estatuto incorpora suficientes indicadores con el objetivo de garantizar que nos encontramos ante auténticas prácticas no laborales y no ante relaciones laborales encubiertas -falsos becarios-, dando cumplimiento de este modo al primero de los ejes que hemos indicado que necesariamente debe contener cualquier normativa que aborde la regulación de las prácticas no laborales.

En este punto, sin embargo, el Anteproyecto de Estatuto sigue contemplando la admisibilidad de las prácticas extracurriculares de los estudiantes universitarios. A tal efecto, la incorporación en el ámbito de aplicación del Estatuto de estas prácticas ya fue uno de los aspectos más controvertidos en las negociaciones de la Mesa de Diálogo Social, habiéndose mostrado muy reacias las organizaciones sindicales a su admisibilidad, por ser las prácticas que de manera más habitual se emplean para encubrir lo que deberían ser auténticas relaciones laborales, habiéndose llegado a prever en algún borrador previo al acuerdo alcanzado entre el Ministerio y los sindicatos su futura desaparición o, más bien, su consideración como auténticas relaciones laborales. Ante estas suspicacias, el Anteproyecto de Estatuto incorpora límites al desarrollo de las prácticas extracurriculares, de manera que las realizadas durante los estudios oficiales de grado, máster universitario o, en su caso doctorado, no podrán superar el 15 por 100 de las horas en que se concreten los créditos ECTS de la titulación, ni 480 horas.

Por lo demás, cabe tener en cuenta que en la realidad cotidiana se pueden encontrar otras muchas modalidades de prácticas formativas no laborales, dirigidas incluso a titulados recientes, que normalmente se canalizan mediante la convocatoria de ayudas de estudios o becas por parte de administraciones, empresas y otras entidades, muchas de ellas, incluso, sin cobertura legal alguna, distintas, por tanto, a las recogidas de un modo expreso por el Anteproyecto de Estatuto. A tal efecto, cabe plantearse si las mismas aún seguirían siendo posibles tras la entrada en vigor de dicha norma. Todo parece indicar que la delimitación restrictiva de su campo

de aplicación que contempla el Anteproyecto de Estatuto se limita, exclusivamente, a las prácticas no laborales previstas de un modo expreso por dicha norma, sin que resulten admisibles otras prácticas no laborales distintas a estas y, muy especialmente, las dirigidas a titulados recientes. Tal vez, el Anteproyecto de Estatuto debería ser más contundente al respecto.

La apuesta por efectuar una mayor diferenciación entre las prácticas no laborales y la prestación de servicios de carácter laboral no ha impedido, sin embargo, que se haya dotado a las personas en prácticas no laborales de un potente “estatuto laboral”, que en muchos casos mantiene claras concordancias con derechos y deberes de carácter estrictamente laboral, a saber: el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, el derecho de información de las personas en prácticas y de los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa en que las mismas se prestan, el derecho a la compensación de gastos y, en su caso, a una remuneración económica, el derecho a descansos e interrupciones de las prácticas, el derecho a acceder a todos los servicios de la empresa, el derecho a la protección de la salud, el derecho a la protección frente a la violencia y el acoso, etcétera. A tal efecto, el carácter no laboral de estas prácticas no puede impedir que, ante la cierta proximidad de las mismas con las prácticas laborales desarrolladas por las personas trabajadoras, puedan extenderse a quienes las realizan derechos propios de la relación laboral, teniendo en cuenta siempre que se trata de estancias prácticas no laborales y que, en consecuencia, esta aproximación de estatutos jurídicos no puede ser plena, sino que tiene ciertas limitaciones.

En este punto, sin embargo, se echa de menos una mayor contundencia en relación con la previsión de algunos derechos de carácter laboral que deben corresponder a las personas en prácticas no laborales, como es el caso, fundamentalmente, del derecho a recibir una remuneración económica, que el Anteproyecto de Estatuto contempla únicamente como una posibilidad y no como un derecho. Asimismo, también se echan de menos otras previsiones que pongan en valor el tiempo que se ha estado desarrollando prácticas no laborales, con la finalidad de que se tenga en cuenta este período a efectos de antigüedad, de eliminar los nuevos periodos de prueba, así como para que pueda ser computado a efectos de indemnizaciones por las diferentes causas extintivas previstas por la normativa.

Específicamente, en relación con el derecho a percibir una remuneración económica, aún siendo conscientes de las importantes discrepancias existentes sobre esta cuestión, cabe considerar que pesan más los

argumentos en favor del carácter remunerado de todas las prácticas no laborales y que, por tanto, éste debería haberse configurado en el Anteproyecto de Estatuto como un auténtico derecho de las personas en prácticas y, en consecuencia, una obligación de las empresas y entidades en las que las mismas se desarrollan. Entre otros argumentos a favor, cabe destacar que la contraprestación económica de las prácticas no laborales es el único mecanismo que permite garantizar que las personas más desfavorecidas puedan acudir a las mismas, evitándose las desigualdades sociales que actualmente se pueden constatar en este ámbito.

A su vez, este potente “estatuto laboral” con el que se dota a las prácticas no laborales, también incorpora importantes deberes de las personas que las desarrollan, que también se encuentran orientadas a garantizar su adecuado funcionamiento, puesto que, no únicamente deben formar a quien las desarrolla en contenidos y técnicas sobre el trabajo a realizar, sino también en cómo debe integrarse y comportarse la futura persona trabajadora en una organización empresarial. A tal efecto, el cumplimiento de los deberes de buena fe, diligencia o confidencialidad, también deben integrar los objetivos a alcanzar con las prácticas no laborales. Una vez más, para la consecución de estos objetivos resulta imprescindible una cierta aproximación entre los estatutos jurídicos de las personas en prácticas no laborales y de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

El Anteproyecto de Estatuto también incorpora el importante avance ya introducido por el Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (en adelante, Real Decreto-Ley 2/2023) en materia de protección social de las personas en prácticas, habiéndose procedido a asimilar al colectivo de personas que desarrollan prácticas no laborales con el colectivo de personas trabajadoras por cuenta ajena, a los efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social. A tal efecto, pese a que se sigue manteniendo que la actividad que desarrollan las personas en prácticas no constituye en ningún caso una actividad laboral, sí que se considera que las prácticas desarrolladas son muy importantes para la formación de la futura persona trabajadora y su posterior incorporación en el mercado laboral, así como también, que las mismas son extensas y relativamente productivas desde el punto de vista económico y, por tanto, son merecedoras de una adecuada protección social. En todo caso, el Anteproyecto de Estatuto ha desaprovechado esta oportunidad para avanzar en la protección social del colectivo de personas que desarrolla prácticas no laborales, ampliando su

acción protectora y, muy especialmente, dotándolas de algún tipo de protección por desempleo a la finalización de las mismas.

Es cierto que, ante la posible aprobación del Anteproyecto de Estatuto, algunos gestores del sector de la formación y de la educación, especialmente, de la universitaria, como sucede siempre que ha habido cualquier avance en esta materia, han mostrado un cierto temor a que un marco tan “riguroso y garantista” de las prácticas no laborales pudiera comportar la disminución del número de prácticas ofertadas por empresas y otras entidades. Pero frente a estos temores, debe afirmarse con rotundidad que, tras la aprobación definitiva de este Anteproyecto de Estatuto, únicamente cabría esperar la desaparición de aquellas prácticas de nula o escasa calidad, que en ningún caso favorecen ni la formación de calidad ni la posterior inserción laboral de quienes las realizan, sino exclusivamente la voluntad de obtener mano de obra barata por parte de quienes las ofertan; por ello, únicamente cabe aplaudir con entusiasmo la desaparición de las mismas.

En todo caso, la regulación de las prácticas no laborales pretendida por el Anteproyecto de Estatuto no se encuentra exenta de riesgos, no en vano, la mejora del tratamiento dispensado a quienes realizan estas prácticas, tanto a nivel “laboral”, como de protección social, puede suponer el efecto no deseado de legitimar y dar carta de validez a muchas situaciones en que bajo la apariencia de prácticas no laborales se encubren lo que son auténticas relaciones laborales. En este punto, podría pensarse, incluso de buena fe, que en la medida en que estas actividades ya reciben una cierta protección “laboral” y de seguridad social por parte del ordenamiento jurídico, deberían ser más fácilmente toleradas. Frente a ello, una vez más, se debe ser especialmente cuidadoso a la hora de velar para que las prácticas no laborales respondan de un modo inequívoco a una finalidad formativa frente al carácter más productivo propio de toda relación laboral, si bien, somos conocedores de la dificultad que en no pocas ocasiones ello puede conllevar.

Por este motivo, debe valorarse muy positivamente que, junto con la regulación de esta materia que introduce el Anteproyecto de Estatuto, se hayan incorporado dos previsiones dirigidas a valorar y a controlar los resultados derivados de la aplicación de esta norma: a) se recoge la previsión de crear una Comisión de seguimiento de la formación práctica en el ámbito de la empresa, con el fin de estudio y diagnóstico de la formación práctica en las empresas, con el objetivo de la mejora continua de estas y el refuerzo en la conexión necesaria entre el ámbito educativo y el laboral y, b) se contempla de forma específica las actuaciones

correspondientes a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social en esta materia, previéndose al respecto que los acuerdos o convenios para la formación práctica de la empresa y los planes formativos de cada persona en formación práctica permanecerán a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pero muy especialmente, que la planificación anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá la realización de actuaciones relativas al ámbito de esta norma, dentro de sus correspondientes competencias. Téngase en cuenta al respecto las cuantiosas sanciones que incorpora el Anteproyecto de Estatuto ante las posibles infracciones de sus mandatos.

Pese a las bondades que incorpora el Anteproyecto de Estatuto, no parece que el mismo vaya a tener una tramitación parlamentaria plácida. Por el contrario, se ciernen sobre el mismo negros nubarrones que hacen prever que, una vez más, esta iniciativa se va a ver frustrada y no acabe viendo la luz. Pese a ello y con independencia de la suerte que pueda correr este Anteproyecto de Estatuto, no cabe duda que, tarde o temprano, esta materia deberá ser abordada por los poderes públicos. Costaría mucho explicar a la población joven, principal destinataria de las prácticas no laborales, que no se quiera poner límites a este alarmante espacio de precariedad que tanto les afecta y perjudica.

Tal vez, el impulso definitivo del necesario abordaje normativo de esta materia tenga que venir, una vez más, de la mano de Europa. A tal efecto, con la voluntad de actualizar y reforzar la Recomendación del Consejo de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas y convertirla en un instrumento legislativo más fuerte, se ha aprobado una importante Resolución por el Parlamento Europeo de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre períodos de prácticas de calidad en la Unión, a la que se acompañan dos textos, uno de Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre períodos de prácticas de calidad y otro de Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas. En respuesta a esta demanda, el 20 de marzo de 2024, la Comisión Europea presentó sus propuestas para mejorar la calidad de los periodos de prácticas en la Unión Europea, consistentes en una Propuesta de Directiva relativa a la mejora y el cumplimiento de las condiciones de trabajo de los estudiantes o trabajadores en prácticas y a la lucha contra las relaciones laborales regulares encubiertas como periodos de prácticas y una Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un marco de calidad reforzado para los períodos de prácticas y que actualmente se encuentran en fase de tramitación. No cabe duda que, de prosperar estos instrumentos normativos, supondrían un acicate para

que, de una vez por todas, se abordara en el Estado español la necesaria regulación normativa de las prácticas no laborales en el entorno profesional.