

Análisis 01

ES

Acciones de la UE dirigidas a los períodos de prácticas para jóvenes



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO

2024

Índice

	Apartados
Resumen	I-VI
Introducción	01-08
Los períodos de prácticas son una forma de aprendizaje basado en el trabajo	01-03
El marco político de la UE para los períodos de prácticas	04-07
Apoyo financiero de la UE a los períodos de prácticas	08
Enfoque y alcance del análisis	09-15
Ser trabajador en prácticas en la UE	16-39
Los períodos de prácticas se han convertido en un importante punto de entrada en el mercado laboral	17-23
La definición de período de prácticas difiere entre los distintos Estados miembros	24-27
La calidad de los períodos de prácticas: una preocupación clave	28-39
La calidad de los períodos de prácticas está asociada a resultados positivos en materia de empleo	28-31
La Recomendación del Consejo de 2014 establece los requisitos mínimos para los períodos de prácticas de buena calidad, pero su aplicación varía en función de los Estados miembros	32-34
No todos los trabajadores en prácticas se benefician de un período de prácticas de buena calidad	35
Alrededor del 60 % de los períodos de prácticas ofrecen compensación económica y acceso a la protección social	36-39
Apoyo a los períodos de prácticas con cargo a los fondos de la UE	40-75
Los períodos de prácticas financiados a través del FSE/IEJ o del FSE+ son mayoritariamente medidas asociadas a políticas activas del mercado laboral en apoyo de la Garantía Juvenil	41-50

Lagunas de datos sobre los períodos de prácticas financiados a través del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia	51-52
Los períodos de prácticas financiados por Erasmus+ son principalmente transfronterizos y se dirigen a estudiantes de educación superior	53-58
El Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social proporciona apoyo directo e indirecto a los períodos de prácticas	59-61
Períodos de prácticas en las instituciones de la UE	62-75
Observaciones finales: Retos y oportunidades	76-84

Anexos

Anexo I – Conjuntos de datos utilizados en el análisis

Anexo II – Programas de prácticas en las instituciones y órganos europeos

Abreviaciones

Glosario

Equipo del Tribunal de Cuentas Europeo

Resumen

I Un período de prácticas es un período limitado de prácticas laborales que también proporciona un elemento formativo. Puede ayudar a las personas jóvenes a facilitar su transición al mundo laboral permitiendo que los trabajadores en prácticas adquieran una valiosa experiencia laboral en el puesto de trabajo. En los últimos años, los períodos de prácticas se han convertido en un importante punto de entrada al mercado laboral para la juventud. En la UE, el porcentaje de jóvenes que completan un período de prácticas antes de aceptar un empleo regular ha aumentado significativamente en los diez últimos años. No hay datos oficiales sobre el número total de períodos de prácticas realizados en la UE. Sobre la base de nuestras estimaciones aproximadas, calculamos que alrededor de 3,7 millones de jóvenes en la UE participan en períodos de prácticas cada año como primera experiencia profesional.

II No se trata de un informe de auditoría, sino de un análisis basado principalmente en información pública o en material específicamente recogido para este fin, así como en trabajo anterior de auditoría. El objetivo del análisis es proporcionar a las partes interesadas y al público en general una fuente de información objetiva y útil en el contexto de la actualización en curso del marco político de la UE relativo a los períodos de prácticas. Más concretamente, ofrecemos una visión general de las acciones de la UE en materia de períodos de prácticas para jóvenes e identificamos las principales oportunidades y retos.

III Existen diferencias sustanciales entre los marcos legislativos de los Estados miembros en materia de períodos de prácticas: dieciséis de los veintisiete Estados miembros carecen de una definición jurídica de períodos de prácticas. Si bien la UE lleva desarrollando desde 2013 un marco político para los períodos de prácticas, la Recomendación no vinculante del Consejo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas no aclara si los trabajadores en prácticas podrían considerarse trabajadores y en qué circunstancias. Hasta la fecha, no todos los Estados miembros han adaptado sus marcos jurídicos a esta Recomendación, a pesar de reconocer que los períodos de prácticas de alta calidad podrían ser eficaces para facilitar el acceso al empleo de las personas jóvenes.

IV La cuestión de la remuneración no figura como uno de los atributos de calidad en dicha Recomendación del Consejo, que en el momento de publicarse el presente análisis se encuentra en proceso de revisión. La necesidad de una remuneración de los trabajadores en prácticas es el punto de desacuerdo con respecto a los atributos principales de un período de prácticas de buena calidad. Encuestas recientes indican que alrededor de un tercio de los trabajadores en prácticas del mercado laboral no recibe ninguna remuneración. Esto podría repercutir en la igualdad de acceso a los períodos de prácticas y, como consecuencia, impediría la entrada de jóvenes desfavorecidos al mercado laboral.

V El presupuesto de la UE ofrece apoyo financiero para los períodos de prácticas a través de diferentes programas y medidas. Sin embargo, no hay información sobre los importes específicos asignados ni el número exacto de trabajadores en prácticas que se benefician de esta ayuda:

- El Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil apoyan principalmente a los jóvenes desfavorecidos de los Estados miembros a través de períodos de prácticas asociados a políticas activas del mercado laboral. No hay cifras exactas sobre qué cantidad de los 1 530 millones de euros anuales destinados a la integración de los jóvenes en el mercado laboral se destina realmente a los períodos de prácticas. Calculamos que al menos 270 000 jóvenes participaron cada año en estos períodos de prácticas financiados por la UE;
- Los fondos gestionados directamente por la Comisión, como Erasmus+ y el Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social, proporcionan financiación principalmente para períodos de prácticas transfronterizos. Por término medio, durante el período 2014-2020, los fondos de la UE asignados a estas medidas ascendieron a unos 146 millones de euros. Estimamos que alrededor de 90 000 jóvenes participaron cada año en este tipo de prácticas financiadas por la UE;
- Las instituciones y órganos de la UE examinados en este análisis acogen a unos 4 700 trabajadores en prácticas remunerados cada año, financiados con cargo a sus presupuestos administrativos y con un coste aproximado de 30 millones de euros. Estos períodos de prácticas brindan a las personas jóvenes la oportunidad de familiarizarse con los objetivos y metas de los procesos y las políticas de integración de la UE.

VI Es importante garantizar que los períodos de prácticas sean útiles para ayudar a la juventud a integrarse en el mercado laboral y que puedan beneficiarse plenamente realizando períodos de prácticas de buena calidad, evitando al mismo tiempo que sustituyan a los trabajadores regulares. Identificamos los siguientes retos y oportunidades en relación con los períodos de prácticas, que podrían considerarse a la luz de la próxima revisión de la Recomendación del Consejo de 2014:

- definiciones diferentes de los períodos de prácticas, con una falta de claridad en cuanto a lo que implica el concepto;
- datos fiables limitados sobre los períodos de prácticas que dificultan la elaboración de políticas basadas en datos contrastados;
- una aplicación incoherente de la Recomendación del Consejo de 2014 sobre los períodos de prácticas de calidad en los Estados miembros;
- posibles variaciones en las oportunidades y la accesibilidad a los períodos de prácticas para jóvenes de diferentes entornos sociales.

Introducción

Los períodos de prácticas son una forma de aprendizaje basado en el trabajo

01 No existe una definición única para los períodos de prácticas. En el **recuadro 1** figuran las definiciones utilizadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la UE.

Recuadro 1

Definición de períodos de prácticas

- Según la OIT, los períodos de prácticas son *períodos de corta duración de prácticas laborales* en una empresa, organismo público u organización sin ánimo de lucro, durante los cuales una persona *recibe formación y adquiere experiencia* en un campo o ámbito profesional específico, *antes de acceder a un empleo regular*¹.
- En la Recomendación del Consejo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, estos se definen como *períodos limitados de práctica profesional*, remunerados o no, que cuentan con *un componente educativo o formativo*, emprendidos con objeto de *adquirir experiencia práctica y profesional con vistas a mejorar su capacidad de inserción laboral y facilitar la transición hacia un empleo normal*².

02 Estas definiciones tienen cuatro elementos en común. Períodos de prácticas:

- cubren un período de corta duración;
- son un tipo de práctica laboral;
- proporcionan formación y experiencia laboral, y
- deberían facilitar el acceso a un empleo regular.

¹ Developing quality traineeships for young people, OIT 2017, p. 9.

² Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, 2014/C 88/01, considerando 27.

03 Hay dos **categorías** principales de períodos de prácticas: formativos y del mercado laboral. En el segundo caso, debemos distinguir entre los períodos de prácticas asociados a políticas activas del mercado laboral y los períodos de prácticas en el mercado abierto (véase la *ilustración 1*). Los períodos de prácticas formativos representan el 71 % del total de períodos de prácticas. En 2013 se observó una situación similar.

Ilustración 1 – Tipos de períodos de prácticas y su prevalencia en la UE



Nota: el 2 % de los encuestados no sabía qué tipo de prácticas había realizado.

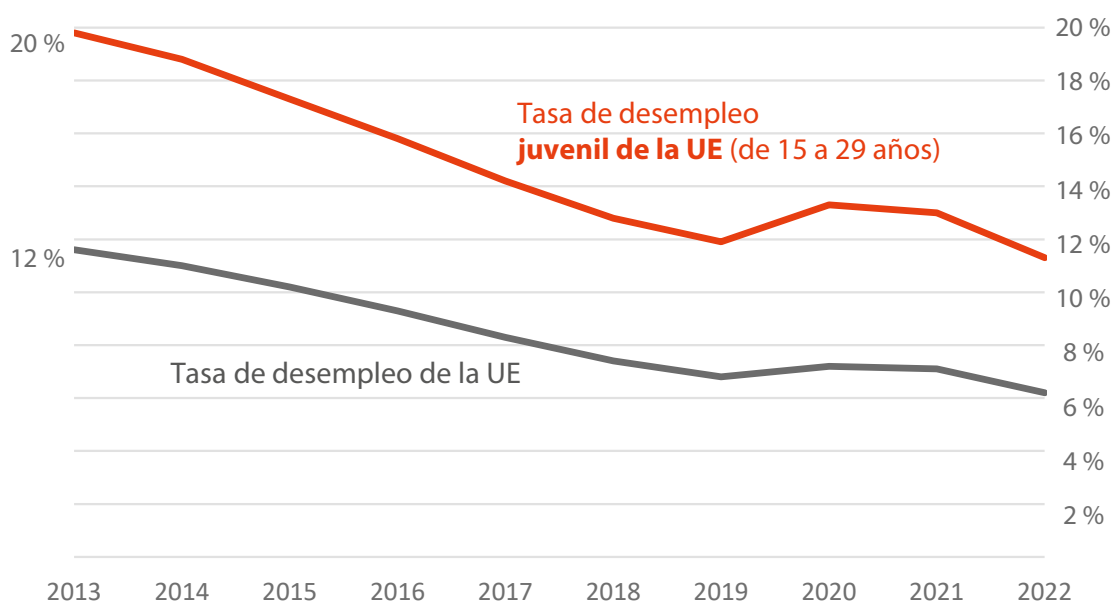
Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de un estudio de la Comisión de 2012 ([Study on comprehensive overview of traineeship arrangements in Member States](#)) y del Eurobarómetro de 2023.

El marco político de la UE para los períodos de prácticas

04 De conformidad con el [Tratado](#)³, la responsabilidad y las competencias en materia de política social, de empleo y de educación en la UE recaen en los Estados miembros. La función de la UE consiste en apoyar, coordinar y complementar las acciones de los Estados miembros. Por lo que respecta a la política social, la UE puede cumplir su función mediante la adopción de directivas⁴.

05 En tiempos de crisis, la juventud suele verse más afectada por el desempleo. La [ilustración 2](#) muestra que, desde 2013, la tasa de desempleo juvenil de la Europa de los Veintisiete se ha situado entre 5,1 y 8,2 puntos porcentuales por encima de la tasa de desempleo total, alcanzando el 11,3 % en 2022, frente al 6,2 % para el conjunto de la población.

Ilustración 2 – Tasa de desempleo juvenil con respecto al desempleo total (2013-2022)



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de Eurostat, [YTH_EMPL_110] y [UNE_RT_A], datos extraídos el 8 de junio de 2023.

³ [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#), artículos 145 a 165.

⁴ Artículo 153, apartado 2, letra b), del [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#).

06 En la [Recomendación del Consejo de 2013](#) se proponía que la Comisión y los Estados miembros crearan la [Garantía Juvenil](#) de la UE. Con arreglo a este marco, los Estados miembros se comprometían a velar por que todos los jóvenes menores de 25 años recibieran una buena oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal. Para mitigar el aumento de la tasa de desempleo juvenil provocado por la pandemia de COVID-19, el Consejo aprobó en octubre de 2020 un [refuerzo de la Garantía Juvenil](#), que ampliaba el grupo destinatario a todos los menores de treinta años.

07 La UE ha adoptado una serie de iniciativas políticas y medidas legislativas en los últimos años en relación con los períodos de prácticas (véase la cronología en el [cuadro 1](#)). La Recomendación del Consejo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas abordaba específicamente los períodos de prácticas y en el momento de publicarse el presente análisis se encuentra en proceso de revisión.

Cuadro 1 – Iniciativas políticas y legislación de la UE en relación con los períodos de prácticas

2023	<ul style="list-style-type: none"> → Evaluación del marco de calidad para los períodos de prácticas → 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 → Respuesta de la Comisión a la Resolución del Parlamento Europeo y consulta con los interlocutores sociales (artículo 154 del TFUE)
2022	<ul style="list-style-type: none"> → 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
2021	<ul style="list-style-type: none"> → Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, por el que se anuncia la revisión de la Recomendación del Consejo de 2014
2020	<ul style="list-style-type: none"> → La Comisión adopta el paquete de «Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación» → Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de octubre de 2020, sobre la Garantía Juvenil, en la que se invita a la Comisión a revisar la Recomendación del Consejo de 2014 → Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil
2019	<ul style="list-style-type: none"> → 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

Enfoque y alcance del análisis

09 Nuestro análisis examina la manera en que la UE apoya los períodos de prácticas como una forma de ayudar a los jóvenes a integrarse en el mercado laboral. No se trata de un informe de auditoría, sino de un análisis basado principalmente en información pública o en material específicamente recogido para este fin, así como en trabajo anterior de auditoría. El objetivo del análisis es proporcionar a las partes interesadas y al público en general una fuente de información objetiva y útil a la vista de la actualización en curso (véanse el apartado **07** y el **cuadro 1**) de la Recomendación del Consejo de 2014. Más concretamente, presentamos una visión general de las acciones de la UE, incluida la aportación de financiación de la Unión, en relación con los períodos de prácticas para jóvenes e identificamos las principales oportunidades y retos.

10 Nuestro análisis abarca el período comprendido entre 2013, año en que entró en vigor la Garantía Juvenil, y mediados de 2023. En particular, examinamos lo siguiente:

- o las tendencias en el número de períodos de prácticas;
- o la definición de períodos de prácticas;
- o la calidad de los períodos de prácticas y la manera en que se aplica este concepto en los Estados miembros;
- o la asignación y utilización de fondos de la UE para los períodos de prácticas.

11 En nuestro análisis, nos referimos principalmente a los tipos de períodos de prácticas asociados a políticas activas del mercado laboral y en el mercado abierto, ya que ambos estaban cubiertos por la Recomendación del Consejo de 2014, que en el momento de la publicación se encuentra en proceso de revisión. Cuando se presente información a lo largo de todo el informe, especificaremos si se refiere a otros tipos de períodos de prácticas.

12 Nos hemos basado en una amplia gama de fuentes de información con documentos publicados por la Comisión⁵, Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), el Parlamento Europeo (incluido el Servicio de Estudios del Parlamento Europeo), el Consejo, organizaciones internacionales (por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo), organizaciones que representan a los empresarios, sindicatos y jóvenes, y artículos académicos. Asimismo, hemos tenido en consideración nuestros propios informes especiales sobre la materia: uno sobre la Garantía Juvenil y otro sobre la Iniciativa de Empleo Juvenil⁶. También consultamos a expertos en este ámbito a través de una reunión del grupo de expertos. Entrevistamos a representantes de una serie de organizaciones a escala de la UE y examinamos específicamente dos Estados miembros (Francia e Irlanda) para comprender mejor cómo se organizaban los períodos de prácticas en estos países.

13 Los datos sobre los períodos de prácticas no están bien reflejados en las estadísticas oficiales. En particular, Eurostat, la oficina estadística de la UE, no recopila ningún dato general de los Estados miembros sobre los períodos de prácticas. Por lo tanto, casi todos los datos disponibles sobre los períodos de prácticas se basan en encuestas no representativas y autodeclaraciones. Además, estas encuestas no distinguen entre los distintos tipos de períodos de prácticas. Es más, el grupo de edad cubierto no está totalmente armonizado entre las distintas fuentes de datos. Los datos utilizados en el presente análisis proceden de:

- o dos encuestas sobre períodos de prácticas: el [Eurobarómetro Flash de 2013](#) y el [Eurobarómetro Flash de 2023](#) (véase el [anexo I](#)), que abarcan edades comprendidas entre los 18 y los 35 años.
- o la encuesta de 2023 sobre [la vida y el trabajo en la UE y en los países vecinos](#) realizada por Eurofound. Esta edición de la encuesta incluía preguntas específicas acerca de los períodos de prácticas sobre la base de nuestra solicitud a efectos del presente análisis (véase el [anexo I](#)) y que abarcaba las edades comprendidas entre los 16 y los 35 años.

⁵ Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Dirección General de Educación, Juventud, Deporte y Cultura, y Eurostat.

⁶ [Informe Especial 03/2015](#) e [Informe Especial 05/2017](#).

14 Además, llevamos a cabo nuestra propia encuesta con las autoridades de gestión del FSE/IEJ en los Estados miembros para obtener más información sobre si estos fondos habían apoyado efectivamente los proyectos de prácticas y de qué manera (véase el [anexo I](#)).

15 Por último, solicitamos información sobre los períodos de prácticas al Parlamento Europeo, el Consejo Europeo y el Consejo de la Unión Europea, la Comisión, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, el Banco Central Europeo y el Tribunal de Cuentas Europeo, así como a dos órganos consultivos: el Comité Económico y Social Europeo y el Comité Europeo de las Regiones.

Ser trabajador en prácticas en la UE

16 En la UE, muchas personas jóvenes completan períodos de prácticas antes de aceptar su primer empleo. Analizamos la práctica de utilizar los períodos de prácticas como entrada en el mercado laboral y examinamos cómo se regulan los períodos de prácticas en los veintisiete Estados miembros. También tuvimos en cuenta los elementos que constituyen períodos de prácticas de buena calidad.

Los períodos de prácticas se han convertido en un importante punto de entrada en el mercado laboral

17 Estos períodos pueden ayudar a facilitar la transición al mundo laboral permitiendo que los trabajadores en prácticas adquieran una valiosa experiencia laboral en el puesto de trabajo⁷. Al cubrir los puestos de entrada en la empresa, los empleadores suelen buscar a jóvenes que hayan completado uno o varios períodos de prácticas⁸. Al mismo tiempo, los períodos de prácticas pueden servir a los empleadores como una manera de crear una marca corporativa positiva en un mercado laboral cada vez más centrado en la contratación de trabajadores cualificados. En 2013, el 72 % de las pequeñas y medianas empresas declaró que la oportunidad de ponerse en contacto con posibles empleados futuros es la razón principal por la que ofrecen períodos de prácticas⁹.

18 Los siguientes apartados ofrecen una visión general de los períodos de prácticas en la UE. Los datos se basan en las encuestas del Eurobarómetro de 2013 y 2023 y en la encuesta de Eurofound de 2023 sobre la vida y el trabajo en la UE. Estas encuestas no son representativas; se basan en autodeclaraciones y, por lo tanto, deben interpretarse con cautela (para más información, véase el [anexo I](#)).

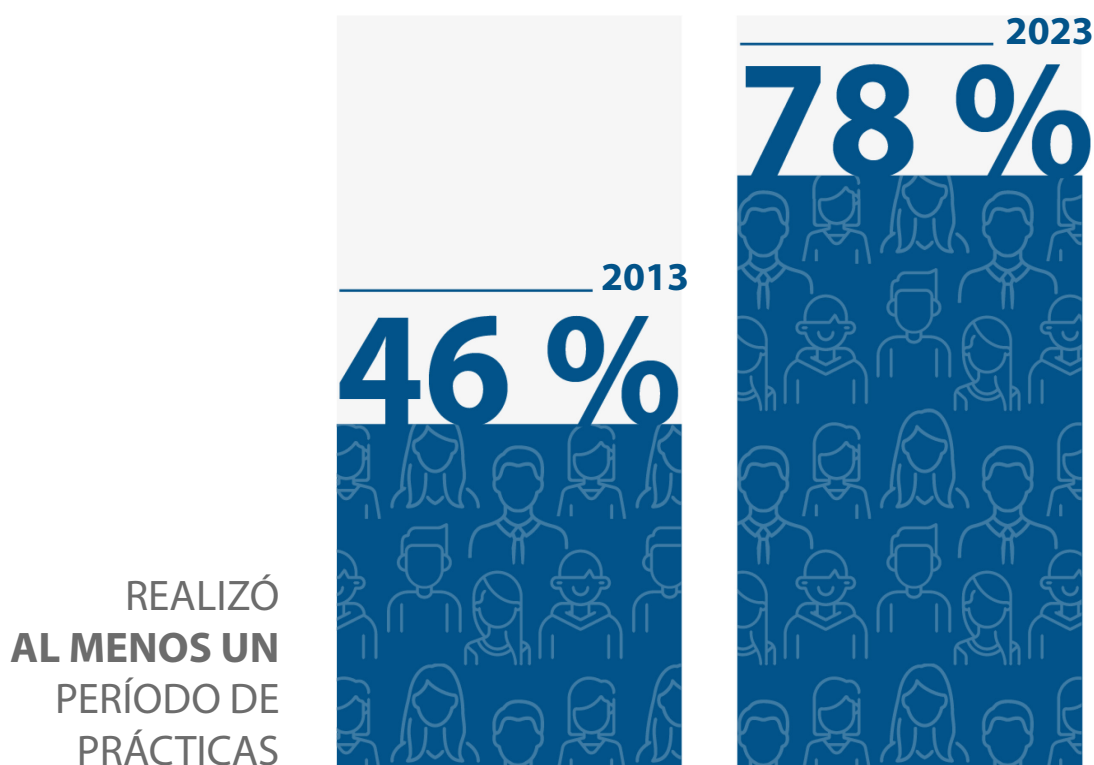
⁷ Como se observa en: [Traineeships under the Youth Guarantee: Experience from the ground](#), Comisión Europea, 2018.

⁸ Foro Europeo de la Juventud, documento de posición «[European Youth Forum's demands of the review of the Quality Framework on Traineeships](#)», 31 de mayo de 2022, p. 2; N. O'Higgins – L. Pinedo Caro: What makes for a 'good' internship?, publicado en [Internships, Employability and the Search for decent work experience](#), OIT, 2021, cuadro 3.1.

⁹ COM(2013) 857 final, p. 4.

19 Las respuestas del Eurobarómetro indican que el porcentaje de jóvenes que han participado en algún tipo de período de prácticas en la UE ha aumentado significativamente en los diez últimos años: en 2023, cuatro de cada cinco jóvenes encuestados (78 %) afirmaron que habían participado al menos en un período de prácticas de algún tipo, en comparación con tan solo un 46 % en 2013 (véase la *ilustración 3*). De los jóvenes encuestados, el 19 % afirmó que los períodos de prácticas habían sido su primera experiencia laboral.

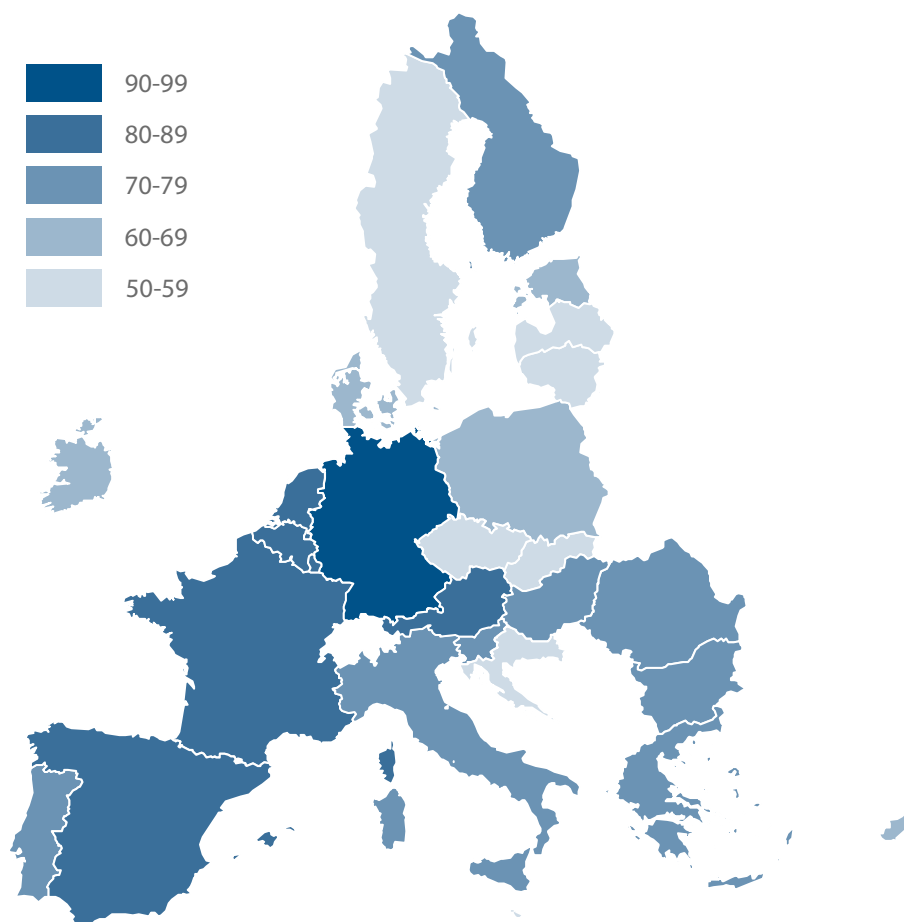
Ilustración 3 – Porcentaje de encuestados (de 18 a 35 años) en 2013 y en 2023 que habían participado al menos en un período de prácticas de algún tipo



Fuente: Eurobarómetro Flash 378/2013 y Eurobarómetro Flash 523/2023.

20 El porcentaje de encuestados en el Eurobarómetro de 2023 que habían completado al menos un período de prácticas de algún tipo (o duración) variaba entre los distintos Estados miembros: oscilaba entre el 53 % de Suecia y el 54 % de Chequia y Malta, y el 86 % de los Países Bajos, el 87 % de Francia y el 90 % de Alemania (véase la *ilustración 4*).

Ilustración 4 – Porcentaje de encuestados (de 18 a 35 años) con al menos un período de prácticas de algún tipo por Estado miembro, 2023



Fuente: Eurobarómetro Flash 523/2023.

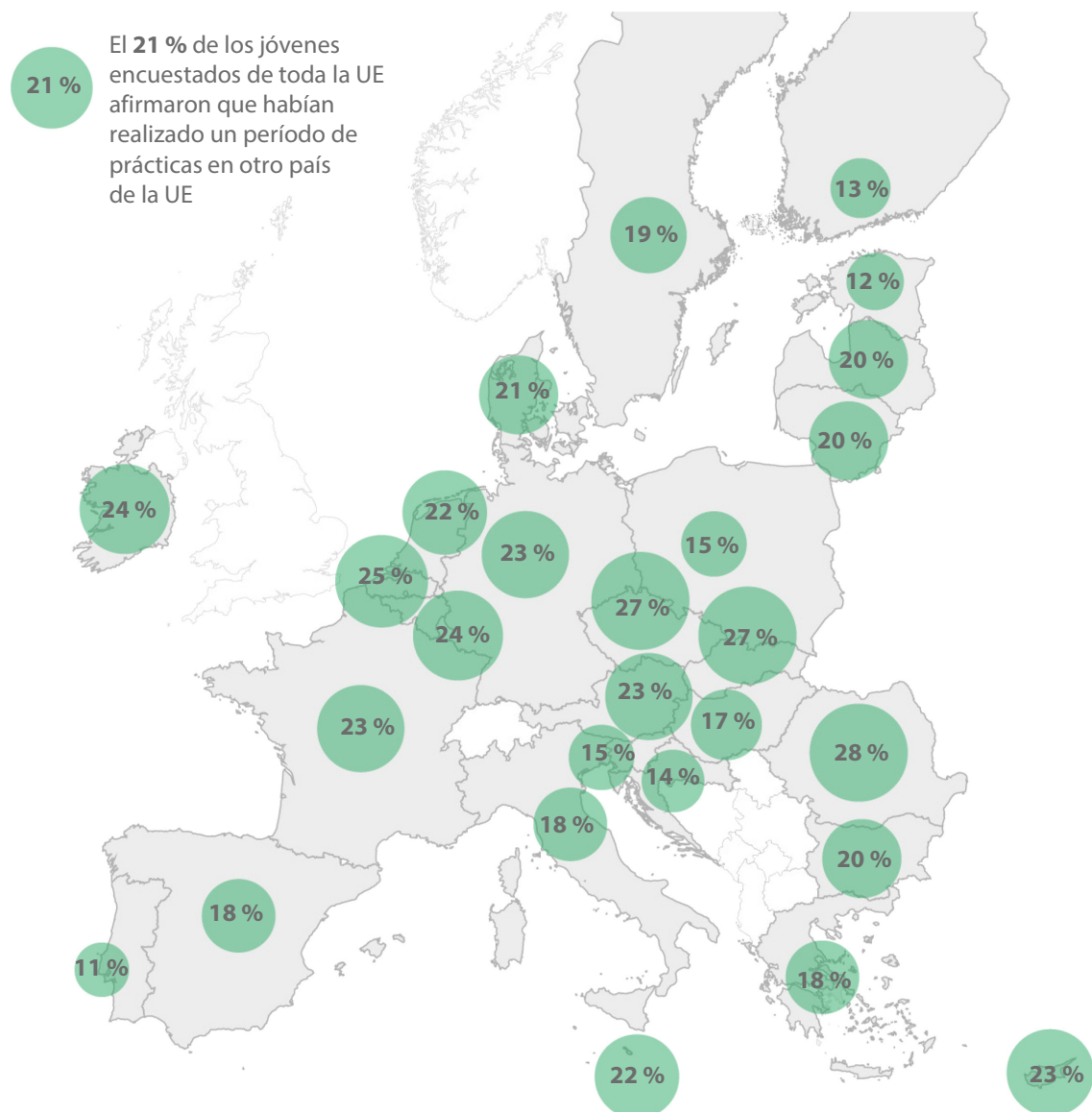
21 Más de la mitad de los encuestados (52 %) declararon que habían completado más de un período de prácticas: el 29 % había finalizado dos períodos de prácticas y el 23 % había realizado tres o más períodos de prácticas. En general, este Eurobarómetro de 2023 en relación con los datos del Eurobarómetro de 2013 indica que la realización de un período de prácticas de cualquier tipo es cada vez más frecuente.

22 No hay estadísticas oficiales sobre el número total de períodos de prácticas realizados en la UE. En el período comprendido entre julio de 2022 y junio de 2023, 19,6 millones de jóvenes (de 18 a 35 años) habían empezado en su trabajo actual en los tres últimos meses en la EU-27¹⁰. Sobre la base de los [datos de la encuesta](#), estimamos que alrededor de 3,7 millones de jóvenes realizan períodos de prácticas cada año como su primera experiencia en el mundo laboral (véase el [anexo I](#) para el cálculo).

23 La Recomendación del Consejo de 2014 fomentaba los períodos de prácticas transfronterizas. Según datos recientes, la importancia de las prácticas transfronterizas ha aumentado en los últimos años. Según el Eurobarómetro de 2013, de los encuestados que habían realizado un período de prácticas, el 9 % habían realizado uno o varios períodos de prácticas de algún tipo en el extranjero, mientras que el 21 % había realizado al menos uno de sus períodos de prácticas en otro Estado miembro (véase la [ilustración 5](#)).

¹⁰ Eurostat: datos de la encuesta de población activa de la UE (extracción *ad hoc* de los microdatos).

Ilustración 5 – Porcentaje de encuestados en el Eurobarómetro de 2023 que declaran haber realizado prácticas transfronterizas de algún tipo de entre aquellos que habían realizado un período de prácticas



Fuente: Eurobarómetro Flash 523/2023.

La definición de período de prácticas difiere entre los distintos Estados miembros

24 No existe ninguna definición jurídica o convencional de lo que implica un período de prácticas en más de la mitad de los Estados miembros de la UE¹¹ (dieciséis de veintisiete). Las definiciones difieren entre los distintos países y la empleada por la Recomendación del Consejo de 2014 es de carácter general. Concretamente, aunque hace referencia a un período limitado de prácticas laborales, siendo una Recomendación, no aclara si los trabajadores en prácticas podrían considerarse trabajadores o no y en qué condiciones. Esto tiene implicaciones importantes, puesto que las competencias de la UE en materia de política social se limitan a las condiciones laborales de los **trabajadores**. Si se considera que los trabajadores en prácticas son trabajadores, estos pasan a estar protegidos por la [legislación de la UE sobre los derechos de los trabajadores](#).

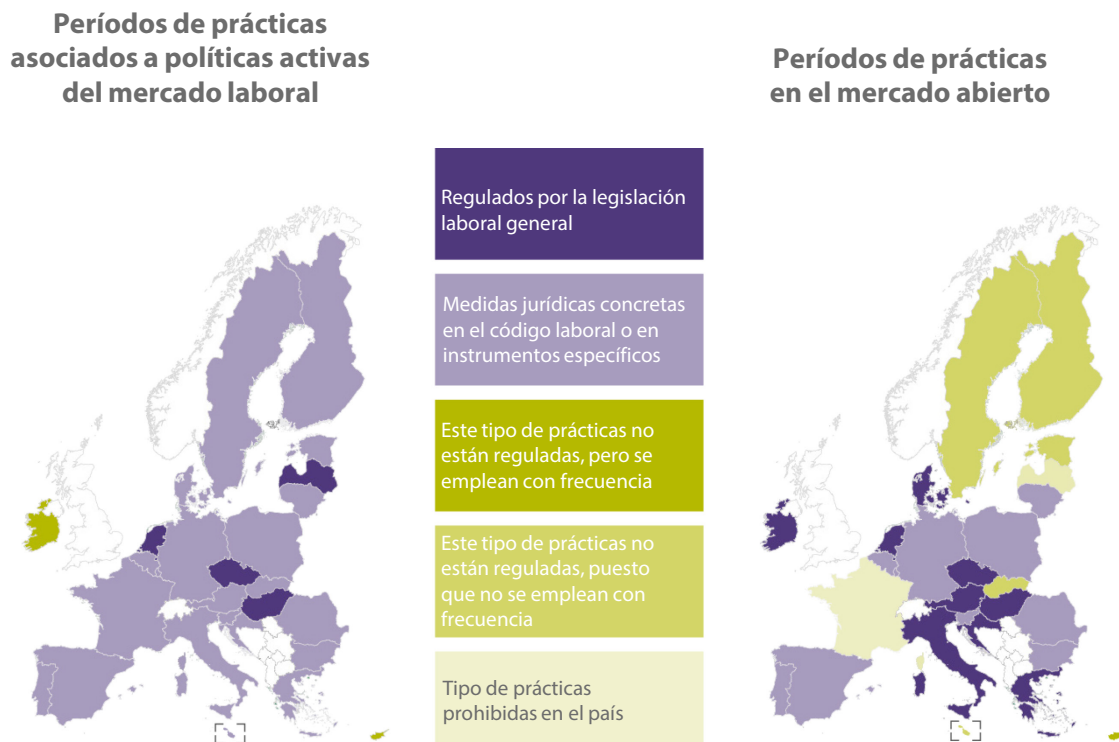
25 Varias sentencias¹² del Tribunal de Justicia de la UE han aclarado la definición de trabajadores, la cual indica que una persona puede ser considerada trabajadora si ejerce una actividad real y efectiva, prestando servicios bajo la supervisión de otra persona y a cambio de una remuneración.

26 Según las fuentes examinadas, los períodos de prácticas asociados a políticas activas del mercado laboral están más regulados que los períodos de prácticas en el mercado abierto (véase la [ilustración 6](#)). Al mismo tiempo, la legislación nacional de Francia y Letonia prohíbe expresamente los períodos de prácticas en el mercado abierto.

¹¹ SPRINT: Standardize best PRactices about INTernships – Erasmus+ project 2017-1-FR01-KA203-037293 – [General report](#).

¹² Por ejemplo, asuntos C 66/85, Lawrie-Blum, C-3/90, Bernini, C-109/04, Kranemann, C-229/14, Balkaya.

Ilustración 6 – Enfoques normativos de los períodos de prácticas asociados a políticas activas del mercado laboral y en el mercado abierto en los Estados miembros, 2022



Fuente: [Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships](#), cuadro 3, [Study supporting the evaluation of the quality framework for traineeships](#), cuadro 7, [Youthwiki](#), [SPRINT: Standardize best PRactices about INTernships](#) – Erasmus+ project 2017-1-FR01-KA203-037293 – [General report](#).

27 Es difícil recopilar datos de forma coherente y comparable sin una definición precisa o, al menos, una interpretación común del término «período de prácticas». La elaboración de políticas no se basa en la recopilación sistemática de datos, sino en encuestas y estimaciones, que no proporcionan necesariamente una imagen justa y fiel de la situación de los trabajadores en prácticas debido a su falta de representatividad. Un marco jurídico comparable entre los distintos Estados miembros también podría tener un efecto positivo sobre los períodos de prácticas transfronterizos.

La calidad de los períodos de prácticas: una preocupación clave

La calidad de los períodos de prácticas está asociada a resultados positivos en materia de empleo

28 Alrededor de dos tercios (64,3 %) de los encuestados en el Eurobarómetro de 2023, que declararon haber realizado un período de prácticas asociado a políticas activas del mercado laboral o en el mercado abierto coincidieron en que su último período de prácticas había sido o sería útil para encontrar un empleo regular (el 24,9 % estaba totalmente de acuerdo y el 39,4 % tendía a estar de acuerdo).

29 Del mismo modo, cuando se les preguntó sobre su situación laboral seis meses después del período de prácticas, seis de cada diez encuestados (61 %) respondieron que tenían un empleo regular. En particular, el 28,7 % declaró haber encontrado un empleo regular tras su último período de prácticas. La encuesta también puso de manifiesto que, por término medio, los encuestados habían completado dos períodos de prácticas antes de encontrar un empleo regular. Además, los resultados de la encuesta de Eurofound mostraron que los hombres habían recibido ofertas de empleo tras un período de prácticas con más frecuencia que las mujeres.

30 Un estudio de la OIT de 2021 y la Recomendación del Consejo¹³ sugieren que existe una relación clara entre la calidad de los períodos de prácticas y las perspectivas laborales¹⁴. Según la OIT, los períodos de prácticas de alta calidad son más eficaces para ayudar a las personas jóvenes a encontrar un trabajo regular y contribuir a su integración en el mercado laboral. Más concretamente, según el mismo estudio, los períodos de prácticas de alta calidad deben incluir también una compensación económica.

31 Al mismo tiempo, existe una preocupación frecuente sobre la calidad de algunos períodos de prácticas y el limitado componente de aprendizaje que se ofrece a la juventud. Las partes interesadas europeas (como el [Foro Europeo de la Juventud](#) o la [Confederación Europea de Sindicatos](#)) también informaron sobre malas condiciones de trabajo de trabajadores en prácticas, con jornadas de trabajo largas, una cobertura insatisfactoria en términos de seguridad y riesgos para la salud, y la ausencia de

¹³ Recomendación del Consejo sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, 2014/C 88/01, considerando 5.

¹⁴ N. O'Higgins – L. Pinedo Caro: What makes for a "good" internship?, publicado en [Internships, Employability and the Search for decent work experience](#), OIT, 2021.

remuneración o compensación económica. Por último, existe el riesgo de que algunos empleadores recurran a trabajadores en prácticas para sustituir a los trabajadores regulares¹⁵.

La Recomendación del Consejo de 2014 establece los requisitos mínimos para los períodos de prácticas de buena calidad, pero su aplicación varía en función de los Estados miembros

32 En la Recomendación del Consejo de 2014 se pedía a los Estados miembros que aplicaran varios principios para unas prácticas de buena calidad. Hemos agrupado estos principios clave en seis bloques (véase la *ilustración 7*).

Ilustración 7 – Principios clave de los períodos de prácticas de calidad con arreglo a la Recomendación del Consejo de 2014 agrupados en bloques

PRINCIPIOS	BLOQUES
<p>Celebración de un convenio de prácticas por escrito</p> <ul style="list-style-type: none"> — Períodos de prácticas basados en un convenio por escrito — Los convenios por escrito indican los objetivos didácticos, las condiciones laborales, si se recibirá una compensación económica y de qué cuantía, los derechos y las obligaciones de las partes, la duración — Garantizar que el convenio de prácticas establece los derechos y las obligaciones del trabajador en prácticas y de la organización que las ofrece, incluyendo políticas en materia de confidencialidad y titularidad de los derechos de propiedad intelectual 	<p>I. Convenio de prácticas por escrito</p>
<p>Objetivos didácticos y formativos</p> <ul style="list-style-type: none"> — Las tareas permiten al trabajador en prácticas avanzar en la consecución de sus objetivos didácticos y formativos — Las organizaciones que ofrecen prácticas asignan un tutor para el trabajador en prácticas 	<p>II. Objetivos didácticos y formativos</p>
<p>Condiciones laborales aplicables al trabajador en prácticas</p> <ul style="list-style-type: none"> — Respeto de los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores en prácticas, incluidos los límites aplicables a las horas máximas de trabajo semanal, al tiempo de descanso semanal y a la duración mínima de las vacaciones — Las organizaciones que ofrecen prácticas deben especificar si proporcionan a los trabajadores en prácticas: <ul style="list-style-type: none"> o seguro de enfermedad y accidentes o baja por enfermedad — El convenio por escrito aclara si el trabajador en prácticas tiene derecho a una remuneración o compensación económica, así como su cuantía 	<p>III. Condiciones de trabajo</p>

¹⁵ Fraudulent contracting of work: Abusing traineeship status (Austria, Finland, Spain and UK), Eurofound 2017.

Duración razonable

- La duración de los períodos de prácticas no superará los seis meses, excepto cuando esté justificado
- Se aclaran las condiciones para una ampliación o renovación del período de prácticas
- El convenio por escrito contiene información sobre cómo el trabajador en prácticas o la organización que las ofrece pueden rescindir el contrato

IV. Duración razonable y renovación**Reconocimiento adecuado**

- Reconocimiento por parte de la organización que ofrece las prácticas de los conocimientos, las cualificaciones y las competencias adquiridos por el trabajador en prácticas mediante una evaluación y un certificado

V. Reconocimiento y validación**Requisitos de transparencia**

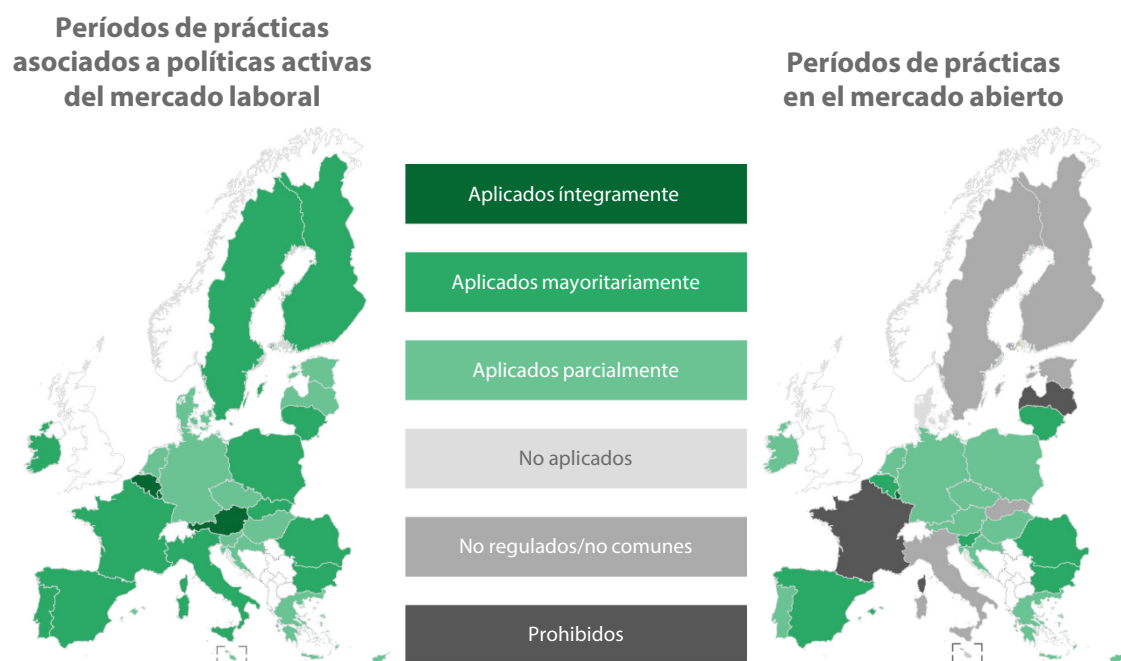
- Las organizaciones que ofrecen las prácticas incluyen información sobre las condiciones de las mismas en sus anuncios de vacantes

VI. Transparencia en la contratación

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de [Developing quality traineeships for young people, OIT 2017](#).

33 El grado de aplicación de los principios de calidad del Consejo de 2014 en la legislación de los Estados miembros varía. Según la [evaluación de la Comisión de 2023 del marco de calidad para los períodos de prácticas](#), en la legislación nacional existe, en general, un alto grado de aplicación de los períodos de prácticas asociados a políticas activas del mercado laboral y un grado de aplicación más modesto para los períodos de prácticas en el mercado libre (véase la [ilustración 8](#)). En Francia, los períodos de prácticas en el mercado abierto están [prohibidos por ley](#) para garantizar que todos los períodos de prácticas sean supervisados por un tercero. Luxemburgo ha modificado su [legislación laboral](#) para incorporar todos los principios de calidad establecidos en la Recomendación del Consejo de 2014.

Ilustración 8 – Grado de aplicación de los principios de calidad de 2014 en la legislación de los Estados miembros, 2023



Fuente: Evaluation of the Council Recommendation on a Quality Framework for Traineeships, cuadros 4 y 5, Study supporting the evaluation of the quality framework for traineeships, cuadro 10, Youthwiki, SPRINT: Standardize best PRactices about INTernships – Erasmus+ project 2017-1-FR01-KA203-037293 – General report.

34 En general, los representantes tanto de los trabajadores como de los empleadores están de acuerdo con los bloques de principios de la Recomendación del Consejo de 2014 (véase la *ilustración 9*).

Ilustración 9 – Los principios de calidad claves del Consejo de 2014 frente a los elementos de los períodos de prácticas de calidad según las partes interesadas

	2014	2017	2022	2023		
	Marco de calidad para los períodos de prácticas	OIT	YFJ	CES	Empleadores	PE
Convenio de prácticas por escrito	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Objetivos didácticos y formativos	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Condiciones de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Duración razonable y renovación	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Reconocimiento y validación	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Transparencia en la contratación	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Compensación/remuneración		✓	✓	✓		✓
Protección social		✓	✓	✓		✓
Pausa entre el final y el comienzo de los períodos de prácticas			✓	✓		
Maximización del número de trabajadores en prácticas por empleador			✓	✓		
Sin exigencias por parte del empleador de experiencia laboral previa				✓		✓
Acceso a la representación de los trabajadores y a los sindicatos				✓		✓

Fuente: Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas, OIT 2017: *Developing quality traineeships for young people*, Foro Europeo de la Juventud (YFJ) 2022: *European Youth Forum’s demands on the review of the Quality Framework on Traineeships*, Confederación Europea de Sindicatos (CES) 2023: *European Trade Union Confederation Resolution on Quality Traineeships*, *Joint European Employers’ Statement on Traineeships*, Parlamento Europeo 2023: *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)]*.

No todos los trabajadores en prácticas se benefician de un período de prácticas de buena calidad

35 En esta sección se describe la percepción de las personas que respondieron a las encuestas del Eurobarómetro y a la encuesta de Eurofound en relación con los principios fundamentales propuestos por la Recomendación del Consejo de 2014. Hemos extraído respuestas relativas a las dos categorías cubiertas principalmente por este análisis a partir de los datos del Eurobarómetro de 2023, es decir, sobre los períodos de prácticas asociados a políticas activas del mercado laboral y en el mercado abierto. Las cifras relativas a la encuesta de Eurofound incluyen todos los tipos de períodos de prácticas. Sobre la base de estos datos, observamos que no todos los trabajadores en prácticas disfrutaban de un período de prácticas de buena calidad:

- En primer lugar, según la encuesta de Eurofound de 2023, el período de prácticas del 68 % de los encuestados se basaba en un contrato o **convenio** escrito. Aunque no sea totalmente comparable, esta cifra era del 60 % en los resultados de la encuesta del Eurobarómetro de 2013;
- En segundo lugar, para que un período de prácticas sea realmente beneficioso para el trabajador en prácticas, es necesario que incluya **contenidos didácticos y objetivos** y que el trabajo sea **supervisado y evaluado** al final del período de prácticas. El 74,5 % de los encuestados del Eurobarómetro afirmaba que había obtenido un aprendizaje útil profesionalmente. También se consideraba necesario disponer de un tutor que pudiera ayudar y apoyar al trabajador en prácticas. Según los datos de la encuesta, en 2023 tres cuartas partes de los encuestados contaban con un tutor (73,4 %);
- En tercer lugar, en el Eurobarómetro de 2023, el 68,7 % de los encuestados afirmaba que, a excepción de su remuneración, sus **condiciones de trabajo** (en términos de equipos, horas de trabajo, carga de trabajo, tratamiento, etc.) eran equivalentes a las del personal regular;
- Por último, con respecto a la **duración** de los períodos de prácticas, la Recomendación del Consejo de 2014 propone que los períodos de prácticas de alta calidad no duren más de seis meses. Al mismo tiempo, según otros marcos, la experiencia de los períodos de prácticas no debería ser inferior a uno¹⁶ o dos meses¹⁷: según el Eurobarómetro de 2023, el 67,2 % de los encuestados

¹⁶ Véase la [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](#).

¹⁷ Véase [European Trade Union Confederation Resolution on Quality Traineeships](#).

declaraba que su período de prácticas más reciente había durado entre uno y seis meses, mientras que el 16,7 % afirmaba que su período de prácticas había sido inferior a un mes y el 14,4 %, que había sido superior a seis meses.

Alrededor del 60 % de los períodos de prácticas ofrecen compensación económica y acceso a la protección social

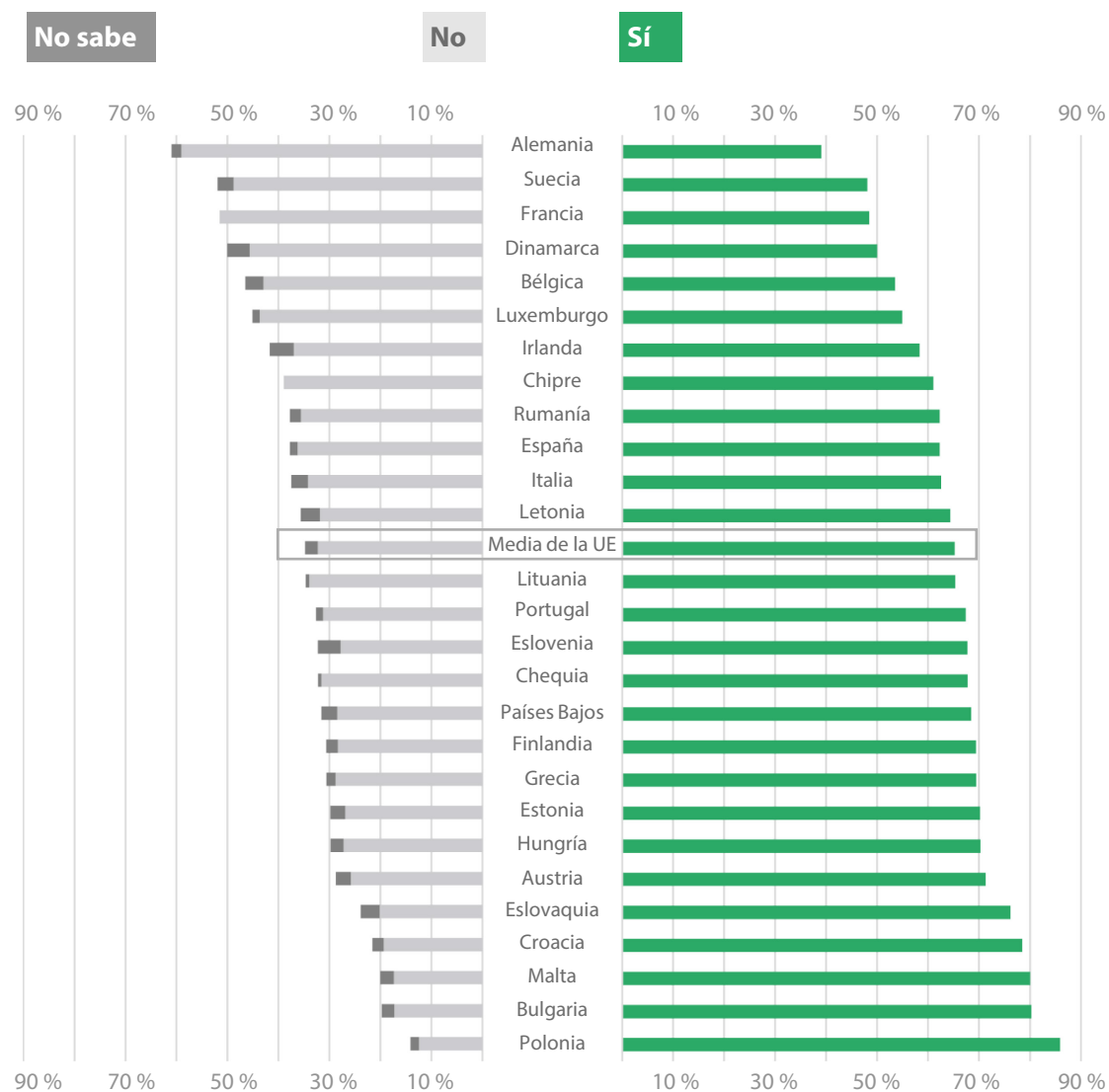
36 La necesidad de que los trabajadores en prácticas reciban una remuneración es el punto de desacuerdo con respecto a los atributos clave de un período de prácticas de buena calidad. Los **empleadores** consideran que un período de prácticas es una experiencia de aprendizaje y que los trabajadores en prácticas no suelen ser trabajadores (véase el apartado **24**). También alegan que no se ha demostrado una relación entre la compensación económica y los períodos de prácticas de mayor calidad, y que la obligación de remunerar a los trabajadores en prácticas supondría un aumento de la carga financiera y administrativa para las empresas. Mientras tanto, el **Foro Europeo de la Juventud (YFJ)** y la **Confederación Europea de Sindicatos** llevan desde 2016 haciendo campaña para prohibir los períodos de prácticas no remunerados. Aparte del **estudio de la OIT** (apartado **30**), alegan que *no todos los jóvenes pueden permitirse períodos de prácticas no remunerados*, lo que aumenta aún más las desigualdades entre los jóvenes, especialmente para quienes proceden de entornos socioeconómicos desfavorecidos. En su **Resolución de 14 de junio de 2023**, el **Parlamento Europeo** también reclamó mejores condiciones y una compensación adecuada para los trabajadores en prácticas.

37 En el Eurobarómetro de 2023 se preguntaba si se pagaba a los trabajadores en prácticas o si se les ofrecía una **compensación financiera**. En el caso de los períodos de prácticas asociados a políticas activas del mercado laboral y en el mercado abierto, casi dos tercios (65 %) de los encuestados habían recibido una compensación financiera por su período de prácticas (véase la **ilustración 10**). Por último, de acuerdo con la encuesta de Eurofound, que abarca todo tipo de períodos de prácticas, existe una brecha de género: mientras que el 58 % de los hombres trabajadores en prácticas respondieron que habían recibido una compensación económica, esta cifra era solo del 45 % en el caso de las mujeres.

38 Además, por lo que se refiere a la compensación financiera, existe una gran variación entre los requisitos legales de los Estados miembros. Según un estudio reciente¹⁸, en diez Estados miembros de la UE no existe la obligación legal de pagar a los trabajadores en prácticas que participan en períodos de prácticas en el mercado libre. En once Estados miembros existe la obligación legal de pagar a los trabajadores en prácticas sobre la base del Derecho laboral general, mientras que en cuatro Estados miembros esta obligación legal se establece a través de una legislación específica relacionada con los períodos de prácticas.

¹⁸ Red de Servicios Públicos de Empleo (2021), Remuneration of Open-Market Traineeships in EU-27.

Ilustración 10 – Porcentaje de encuestados en el Eurobarómetro de 2023 que han seguido un período de prácticas asociado a políticas activas del mercado laboral o en el mercado abierto a los que se les ofreció una compensación financiera



Fuente: Eurobarómetro Flash 523/2023.

39 Del mismo modo, en lo que respecta a la **protección social**, el 63,5 % de los encuestados en el Eurobarómetro de 2023 declararon que habían tenido acceso pleno (32,1 %) o parcial (31,4 %) a la cobertura de protección social durante su período de prácticas. En cuanto al tipo de protección social, la encuesta de Eurofound constataba que había una mayor probabilidad de contar con un seguro de accidentes de trabajo (75 %), seguido del seguro de enfermedad (68 %) y de la cotización al régimen de pensiones (42 %).

Apoyo a los períodos de prácticas con cargo a los fondos de la UE

40 La Recomendación del Consejo de 2014 invitaba a los Estados miembros a utilizar el Fondo Social Europeo (FSE) y la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ) para aumentar el número y la calidad de los períodos de prácticas. Además, la Comisión gestiona directamente Erasmus+ y EaSI, que pueden proporcionar financiación para los períodos de prácticas transfronterizos. Además, todas las instituciones de la UE ofrecen oportunidades de prácticas a las personas jóvenes, financiadas con cargo a sus presupuestos administrativos.

Los períodos de prácticas financiados a través del FSE/IEJ o del FSE+ son mayoritariamente medidas asociadas a políticas activas del mercado laboral en apoyo de la Garantía Juvenil

41 Durante el período 2014-2020, la financiación de la UE disponible para los períodos de prácticas procedía del FSE y de la IEJ. En el período actual 2021-2027, la IEJ se integró plenamente en el FSE+. Los Estados miembros con una tasa superior a la media de la UE de jóvenes sin trabajo y no integrados en los sistemas de educación o formación deben asignar al menos el 12,5 % de sus recursos del FSE+ a medidas relacionadas con la juventud¹⁹. Sin embargo, no existe ninguna financiación específica procedente de los fondos de la política de cohesión para los períodos de prácticas.

42 De los 188 programas del FSE/IEJ en el período 2014-2020, identificamos 76 programas en 22 de los 27 Estados miembros que habían asignado fondos para integrar a las personas jóvenes en el mercado laboral, por un total de 13 600 millones de euros aproximadamente. La financiación de la IEJ representa más del 60 % de este importe (8 600 millones de euros). Para el período 2021-2027, identificamos 101 programas para el empleo y la integración socioeconómica de la juventud en 23 Estados miembros. No obstante, la asignación total prevista ha disminuido a 10 900 millones de euros. A mediados de 2023, los Estados miembros habían gastado alrededor del 80 % de las asignaciones previstas del FSE/IEJ para los programas del período 2014-2020, lo que indica que el gasto anual asciende a 1 530 millones de euros. En ese momento, ningún Estado miembro había incurrido en ningún gasto real para ninguno de los programas del FSE+ 2021-2027 ni lo había declarado.

¹⁹ Reglamento (UE) 2021/1057, artículo 7, apartado 6.

43 A través de nuestra encuesta, obtuvimos más información sobre esos programas. Según las respuestas obtenidas, en ambos períodos dos tercios de los programas contenían referencias a los períodos de prácticas y alrededor de la mitad, habían publicado convocatorias específicas de propuestas. Para el período 2014-2020, alrededor de la mitad de los programas ya había contratado proyectos, mientras que, para el período 2021-2027, lo había hecho menos de la mitad.

44 Sin embargo, al responder a nuestra encuesta, la mayoría de las autoridades de gestión era incapaz de identificar los importes exactos gastados en los períodos de prácticas por varias razones:

- ni el marco de seguimiento y notificación de 2014-2020 ni el de 2021-2027 recogen datos específicos sobre el gasto en los períodos de prácticas;
- la mayor parte de la financiación se destina a apoyar la Garantía Juvenil. En estos casos, los períodos de prácticas son solo una de las distintas medidas que se pueden ofrecer a una persona joven. Además, al menos en el caso del FSE, la mayoría de los costes relacionados con los períodos de prácticas no se refieren al propio puesto, sino al desarrollo de la capacidad administrativa²⁰;
- solo alrededor de la mitad de los programas incluyen convocatorias o medidas específicas para los períodos de prácticas, para los que se pueden generar dichos datos (véase el [anexo I](#)).

45 Nuestra encuesta indica que casi todas las medidas relacionadas con los períodos de prácticas financiadas por el FSE/IEJ o el FSE+ pertenecen al ámbito de las políticas activas del mercado laboral. En el [recuadro 2](#) se presenta información sobre los proyectos de períodos de prácticas identificados en Francia, Portugal e Irlanda.

²⁰ Informe Especial 03/2015 e Informe Especial 05/2017.

Recuadro 2

Ejemplos de proyectos relacionados con períodos de prácticas

Francia

El programa regional del FSE de Mayotte implantó un proyecto que financiaba períodos de prácticas para estudiantes de bachillerato laboral (*Bac Pro*) y de ciclo formativo de técnico de grado superior (*Brevet de technicien supérieur*) en Francia continental y en La Reunión, ya que las posibilidades de prácticas en Mayotte son limitadas.

El proyecto cubría los siguientes gastos: billetes de avión, gastos de alojamiento y otros gastos relacionados con la formación presencial. El importe previsto para el proyecto global era de 661 000 euros.

La duración media de los períodos de prácticas era de un mes. Según la autoridad de gestión, el proyecto ha tenido dificultades por las medidas de confinamiento debidas a la pandemia de COVID-19. Como consecuencia, solo 27 de los 162 estudiantes previstos han podido beneficiarse del programa (16 %).

Portugal

En Portugal, la puesta en práctica de «prácticas profesionales» (*Estágios Profissionais*) fue financiada por el FSE para ayudar a las personas jóvenes, desempleadas o desfavorecidas a encontrar un empleo de larga duración.

Ejecutado por el Instituto portugués de empleo y formación profesional, el proyecto alineaba las capacidades y la formación de jóvenes titulados y otras personas desempleadas con los requisitos de una amplia gama de períodos de prácticas, y mejoraba sus capacidades mediante prácticas laborales.

Durante el período 2014-2020, más de 100 000 becarios recibieron apoyo con una contribución total de la UE de 521 millones de euros.

Irlanda

Irlanda no disponía de ninguna convocatoria o medida específica para los períodos de prácticas en el marco de su programa del FSE. Los 6 560 períodos de prácticas asociados a políticas activas del mercado laboral ofrecidos mediante sus consejos locales de educación y formación (organismos locales responsables de la formación continua) fueron financiados por la IEJ.

46 En cuanto a la financiación del FSE/IEJ y del FSE+ en apoyo de la Garantía Juvenil, el [marco de indicadores para el seguimiento](#) permite hacer un seguimiento de la aceptación de las ofertas de períodos de prácticas por parte de jóvenes desempleados en los Estados miembros y su integración en el mercado laboral al cabo de seis, doce y dieciocho meses.

47 Los datos recogidos muestran que los períodos de prácticas, comprendidos dentro de la Garantía Juvenil, se fueron utilizando progresivamente con menos frecuencia en el período 2014-2020 para salir del desempleo. Por término medio, esto dio lugar a 270 000 períodos de prácticas anualmente entre 2014 y 2020 para el conjunto de la UE. En 2021, los períodos de prácticas representaron el 2,5 % de todas las salidas²¹, lo que equivale al menos a 241 000 jóvenes.

48 Por lo general, las personas que participaron en períodos de prácticas tuvieron un resultado positivo en términos de empleo. En 2021, el 71 % de quienes participaron en períodos de prácticas de la Garantía Juvenil en toda la UE estaban trabajando seis meses después de salir de la Garantía Juvenil.

49 Las normas de la Garantía Juvenil²² recomiendan que los criterios de calidad establecidos en el marco de calidad se consideren normas mínimas de calidad para todos estos períodos de prácticas ofrecidos en el contexto de la Garantía Juvenil. Sobre la base de los datos de seguimiento de la Garantía Juvenil, los principios de calidad del Consejo de 2014 parecen respetarse en general.

50 Según nuestro análisis, todos los programas de prácticas previstos en el contexto de la Garantía Juvenil para 2021 están cubiertos por un convenio escrito y dos tercios cuentan con un tutor. Al mismo tiempo, la duración de estos programas que ofrecen períodos de prácticas varía entre unos días (por ejemplo, Francia) y más de seis meses en siete países (Bulgaria, España, Croacia, Italia, Chipre, Luxemburgo y Portugal). Además, solo un tercio de los programas ofrecen una certificación al final del programa. Por último, más de tres cuartas partes ofrecen una remuneración.

²¹ Data collection for monitoring of Youth Guarantee schemes: 2021, Comisión Europea, marzo de 2023.

²² Apartado 6.4 de [Frequently Asked Questions about the Youth Guarantee on the YG y Documento de trabajo de los servicios de la Comisión sobre la Garantía Juvenil reforzada](#) (p. 35).

Lagunas de datos sobre los períodos de prácticas financiados a través del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia

51 En el marco del MRR, el pilar estratégico de las políticas para la próxima generación incluye medidas específicas para el empleo juvenil. Trece Estados miembros han programado reformas del MRR o inversiones relacionadas con el empleo juvenil en sus planes nacionales de recuperación y resiliencia. En conjunto, el 11 % del gasto previsto (veinte medidas) de este pilar está relacionado con el empleo juvenil. Cuatro Estados miembros mencionaron específicamente los períodos de prácticas para jóvenes: Estonia, España, Portugal y Eslovaquia (véase el [recuadro 3](#)).

Recuadro 3

Medida del MRR para el empleo juvenil en Estonia

El programa «mi primer empleo» (M1T) tiene dos componentes: un subsidio salarial abonado al empleador y el reembolso de los gastos de formación de una persona joven (de entre 16 y 29 años y registrada como desempleada sin experiencia laboral o con una experiencia laboral de corta duración). El empleador de la persona joven recibe un importe de hasta 2 500 euros.

Fuente: Inversión 6.6 del [Plan de Recuperación y Resiliencia de Estonia](#).

52 Sin embargo, en la mayoría de estas medidas no se pudo determinar el importe de la financiación de los períodos de prácticas ya que los componentes de dichos períodos de prácticas son solo una parte de las medidas que contribuyen a la consecución satisfactoria de los hitos y objetivos correspondientes. Del mismo modo, el indicador común 14 del MRR: «Número de jóvenes de entre 15 y 29 años que reciben apoyo» no indica cuántos de estos jóvenes participaron en períodos de prácticas.

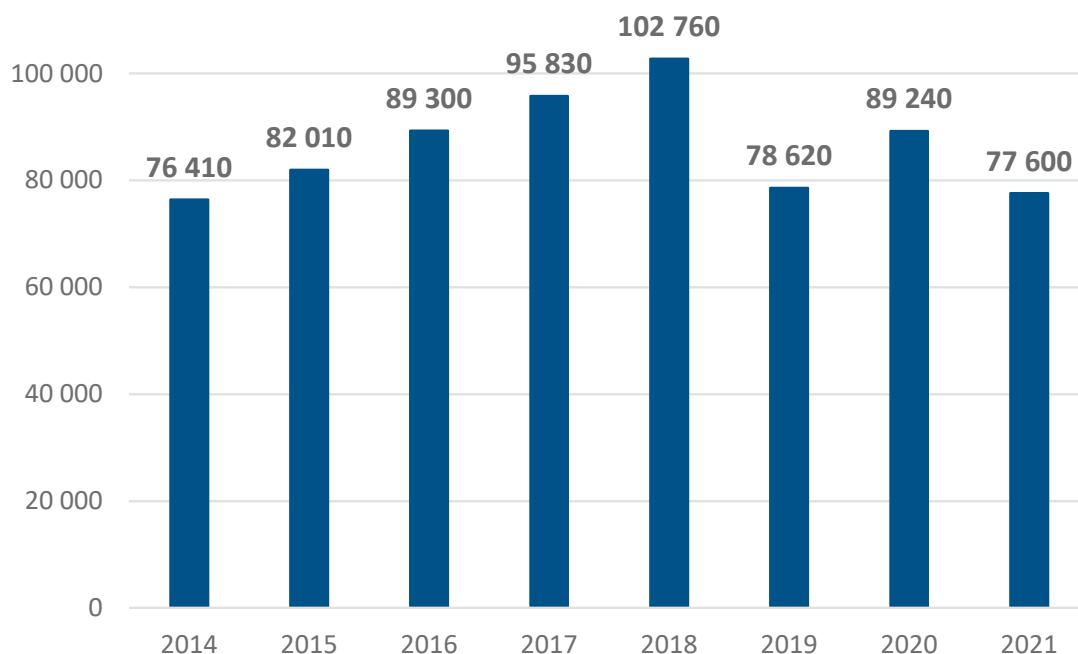
Los períodos de prácticas financiados por Erasmus+ son principalmente transfronterizos y se dirigen a estudiantes de educación superior

53 Durante el período 2014-2020, el presupuesto total de Erasmus+ ascendió a 16 500 millones de euros, de los cuales 1 000 millones de euros correspondían a subvenciones para períodos de prácticas de educación superior, alrededor de 145 millones de euros al año. La UE sigue financiando los períodos de prácticas para jóvenes de educación superior en el período 2021-2027. El presupuesto para todo el

programa ha aumentado significativamente, hasta superar los 26 000 millones de euros, pero en este momento no está claro cuánto se asignará a los períodos de prácticas.

54 Entre 2014 y 2020, más de 600 000 jóvenes estudiantes de educación superior (alrededor de 90 000 al año) participaron en un período de prácticas en el extranjero financiado por Erasmus+ (véase la *ilustración 11*) poco antes o poco después de finalizar sus estudios. El número de períodos de prácticas ascendió a 100 000 en la convocatoria de 2018, pero disminuyó en la de 2019 debido a los confinamientos provocados por el COVID-19 (los períodos de prácticas para la convocatoria de 2019 no comenzaron realmente hasta la primavera de 2020). Por término medio, estos períodos de prácticas duraron cuatro meses. La beca media de los períodos de prácticas en este período ascendió a 426 euros mensuales, que se suma a cualquier beca para estudiantes de ámbito nacional o de la organización de acogida. Un ejemplo de una iniciativa de prácticas Erasmus+ es la oportunidad de realizar prácticas digitales (véase el *recuadro 4*).

Ilustración 11 – Número de períodos de prácticas Erasmus+ para educación superior, 2014-2021



Nota: Las cifras se refieren a las convocatorias de 2014-2021.

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de datos de la Comisión (los datos de 2021 no son definitivos).

Recuadro 4

Períodos de prácticas de oportunidades digitales

La iniciativa de períodos de prácticas de oportunidades digitales se puso en marcha para mejorar la ayuda ofrecida a los estudiantes para que adquirieran capacidades digitales en todas las disciplinas de estudio. Su objetivo es ofrecer a los estudiantes y recién titulados la oportunidad de adquirir experiencia práctica en el ámbito de la tecnología en una empresa en el extranjero, respondiendo a las necesidades de las empresas que necesitan mano de obra con cualificaciones digitales, y de los estudiantes y recién titulados que buscan una primera experiencia en el sector tecnológico. Entre 2018 y 2020, casi 32 000 trabajadores en prácticas encontraron un puesto de trabajo. Como resultado de las convocatorias de 2021 y 2022, se espera poder ofrecer 15 020 puestos.

55 Erasmus+ también financia oportunidades de educación y formación profesionales en el extranjero, algunas de las cuales contienen un elemento de formación y de práctica laboral, de forma similar a los períodos de prácticas. Sin embargo, no se dispone de cifras sobre los períodos de prácticas comprendidos dentro de oportunidades de educación y formación profesionales en el extranjero.

56 Erasmus+ también apoyó los períodos de prácticas en el marco de la iniciativa del [Cuerpo Europeo de Solidaridad](#) (CES). La Comisión estimó²³ que en el período 2018-2020 se financiaron 307 períodos de prácticas con cargo a Erasmus+ por un importe aproximado de 700 000 euros.

57 Un estudio de evaluación de Erasmus+ de 2017 reveló que la principal motivación de los estudiantes para participar en períodos de prácticas es vivir en el extranjero y conocer a nuevas personas, aprender o mejorar una lengua extranjera y adquirir experiencia laboral en otro idioma²⁴. El 94 % de los trabajadores en prácticas estaban satisfechos con su experiencia²⁵. Según la Comisión, la buena calidad de los períodos de prácticas Erasmus+ está garantizada a distintos niveles:

- o en primer lugar, solo las instituciones acreditadas están autorizadas a enviar o recibir trabajadores en prácticas, y deben ajustarse a la [guía del programa](#);

²³ Estimación de la Comisión basada en el cuadro de indicadores del CES.

²⁴ [Combined evaluation of Erasmus+ and predecessor programmes](#), 2017, p. 126.

²⁵ [Ídem](#), p. 127.

- o en segundo lugar, a nivel individual, se establecen **acuerdos de formación** entre los trabajadores en prácticas y las instituciones/organizaciones de acogida. Estos acuerdos establecen disposiciones básicas, como los resultados del aprendizaje, las tareas, la tutorización, el seguimiento, el tiempo y las condiciones de trabajo, los seguros, las contribuciones de la empresa de acogida, el apoyo y otras disposiciones.

58 Según un estudio de impacto²⁶ sobre los resultados de los períodos de prácticas Erasmus+, el 40 % de los participantes que realizaron un período de prácticas Erasmus+ entre 2017 y 2019 recibieron una oferta laboral del empleador que los acogió. En 2014, este porcentaje era del 33 %.

El Programa de la UE para el Empleo y la Innovación Social proporciona apoyo directo e indirecto a los períodos de prácticas

59 El programa **EaSI** es un instrumento de financiación cuyo objetivo es apoyar un empleo sostenible y de alta calidad, garantizar una protección social decente y adecuada, luchar contra la exclusión social y la pobreza y mejorar las condiciones de trabajo. Durante el período 2014-2020, el EaSI contó con un presupuesto total de alrededor de 919 millones de euros. La Comisión calcula que se asignaron alrededor de 5 millones de euros para apoyar los períodos de prácticas, ya sea directa o indirectamente. Para el período 2021-2027, el EaSI se fusionó con el **FSE+**.

60 El EaSI apoya los períodos de prácticas a través de tres actividades principales. En primer lugar, el portal EURES ofrece información sobre los períodos de prácticas en los Estados miembros e incluye también anuncios de prácticas presentados por los servicios públicos de empleo de los Estados miembros. Según un estudio, tan solo el 36 % de los encuestados consideraba que el portal era útil para encontrar un período de prácticas en el extranjero²⁷. En segundo lugar, el EaSI también proporcionó financiación para «Tu primer trabajo EURES» (YfEJ), un programa de movilidad que promueve los períodos de prácticas y los empleos transfronterizos. Durante el período 2014-2020, se llevaron a cabo diez proyectos de YfEJ para ayudar a 949 jóvenes a realizar períodos de prácticas en el extranjero. En 2019, el programa YfEJ se fusionó con la acción integrada «Plan específico de movilidad EURES», que se ha mantenido en

²⁶ Erasmus+ Higher Education Impact Study, 2019, p. 102.

²⁷ Study supporting the ex-post EURES evaluation and the second biennial EURES report, p. 61.

el período 2021-2027. Las convocatorias de proyectos en el marco del YfEJ exigían que los períodos de prácticas ofrecidos se ajustaran al Marco Europeo de Calidad para los Períodos de Prácticas.

61 En tercer lugar, el EaSI también financió períodos de prácticas en el contexto de la sección de empleos y períodos de prácticas del [Cuerpo Europeo de Solidaridad](#) en 2019 y 2020. En estos proyectos se cubrieron 255 puestos, entre los que figuraban 68 de períodos de prácticas. La convocatoria de propuestas exigía que los períodos de prácticas ofrecidos en el marco del CES se ajustaran en la medida de lo posible al Marco Europeo de Calidad para los Períodos de Prácticas²⁸.

²⁸ [Implementing Guide of the EaSI Call for proposal VP/2016/018: European Solidarity Corps Occupational Strand](#), p. 12.

Períodos de prácticas en las instituciones de la UE

62 La UE proporciona fondos para períodos de prácticas en las instituciones de la UE a través de la línea presupuestaria de gastos administrativos. La Comisión dio la bienvenida a los tres primeros trabajadores en prácticas en 1960. Desde entonces, el número de participantes ha aumentado constantemente y otras instituciones de la UE también han iniciado sus propios programas de prácticas. Estos períodos de prácticas brindan a las personas jóvenes la oportunidad de familiarizarse con los objetivos y metas de los procesos y las políticas de integración de la UE. También les permiten adquirir experiencia en un entorno profesional multicultural, multilingüe y multiétnico. Actualmente, las principales instituciones y órganos europeos cuentan con programas de prácticas.

63 En general, existen períodos de prácticas específicos durante los cuales los trabajadores en prácticas completan un período de hasta cinco meses y se organizan dos veces al año. En 2022, casi 4 700 jóvenes completaron un período de prácticas remunerado en instituciones de la UE y dos organismos con sede en Bruselas, Fráncfort, Luxemburgo y Estrasburgo (véase el [cuadro 2](#)). El importe gastado en prácticas en 2022 para estas instituciones y órganos fue de alrededor de 30 millones de euros (excluido el BCE, sobre el que no recibimos información).

Cuadro 2 – Número de trabajadores en prácticas en las instituciones y órganos de la UE, 2022

	Número de trabajadores en prácticas remuneradas	Número de trabajadores en prácticas atípicas o no remuneradas	Porcentaje de trabajadores en prácticas remunerados con respecto al número total de trabajadores
Parlamento Europeo (Trabajadores en prácticas en la Secretaría y con los diputados)	1 834	20	23 %
Consejo Europeo y Consejo de la Unión Europea	109	25	3 %
Comisión Europea	1 861	597	6 %
Tribunal de Justicia de la UE	212	55	9 %
Banco Central Europeo	525	N/D	12 %
Tribunal de Cuentas Europeo	51	9	6 %

	Número de trabajadores en prácticas remuneradas	Número de trabajadores en prácticas atípicas o no remuneradas	Porcentaje de trabajadores en prácticas remunerados con respecto al número total de trabajadores
Comité Económico y Social Europeo	52	7	7 %
Comité Europeo de las Regiones	48	12	9 %
Total	4 692	725	9 %

Nota: Prácticas no remuneradas se refiere a que los trabajadores en prácticas no han recibido ninguna remuneración con cargo al presupuesto de la UE.

Fuente: Las instituciones de la UE, [Total staff number for the European Parliament](#) y el [Informe Anual de 2022 del BCE](#).

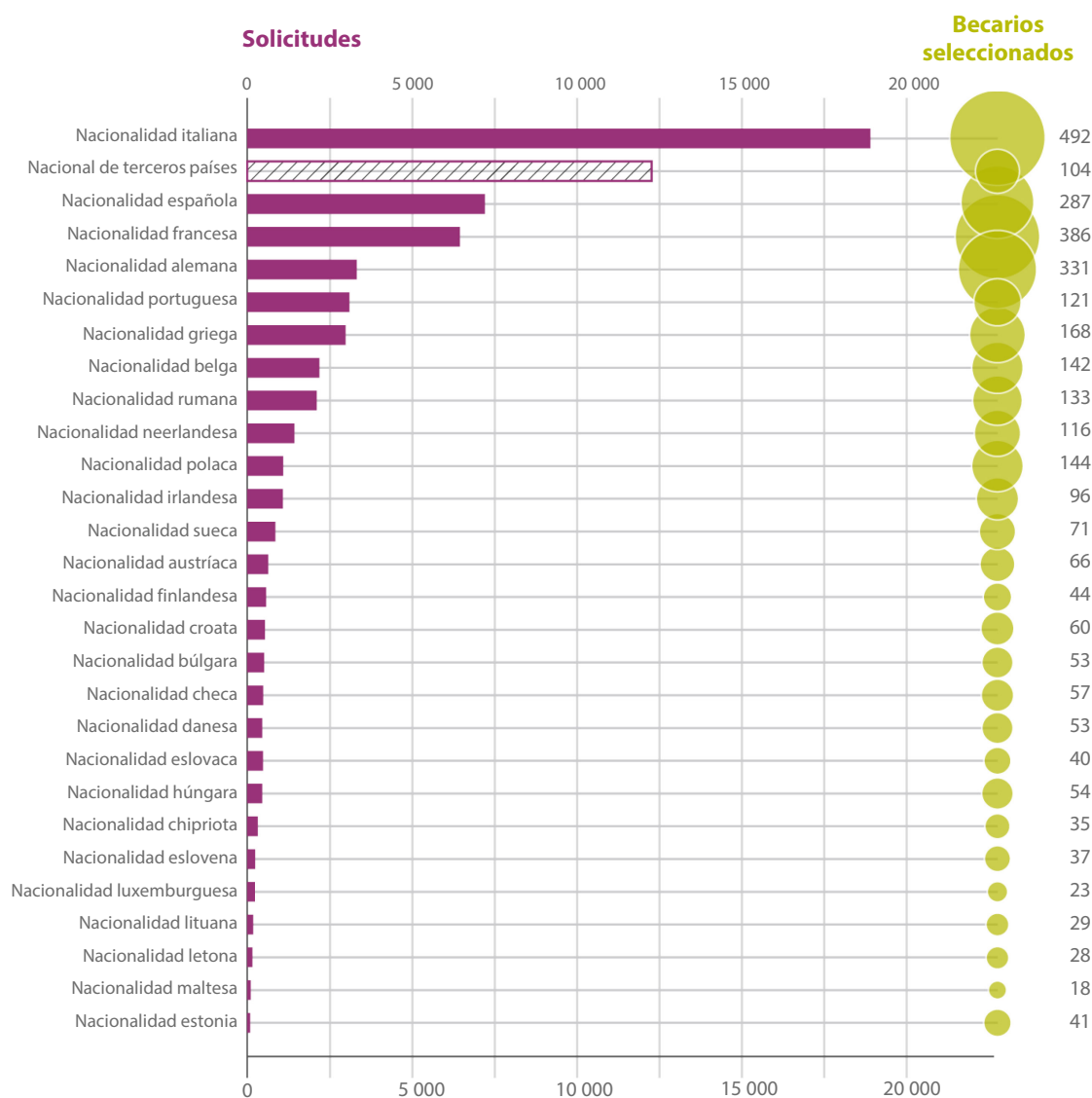
64 Las instituciones y órganos de la UE han establecido sus propias normas para sus programas de prácticas, que están disponibles en sus respectivas páginas de solicitud en línea. Las normas son muy similares en todas las instituciones y órganos de la UE examinados. En general, el requisito de entrada consiste en que el candidato debe haber completado al menos un título de grado. El trabajador en prácticas debe tener un conocimiento profundo de una de las lenguas oficiales de la UE y un buen conocimiento de otra lengua oficial. Deben ser ciudadanos de la UE, aunque los candidatos de Estados miembros no pertenecientes a la UE pueden presentar su candidatura a algunos de los programas. En la Comisión, por ejemplo, entre el 5 y el 10 % de los trabajadores en prácticas son ciudadanos de terceros países. Otro principio común es que las personas que hayan completado un período de prácticas en una institución de la UE no pueden solicitar un segundo período de prácticas en otra institución de la UE. Estas normas se actualizan periódicamente.

65 Cada institución y órgano de la UE organiza su propio proceso de selección que es muy competitivo. Por ejemplo, en 2022 había 4 692 puestos de prácticas remuneradas disponibles en las instituciones y órganos examinados en nuestro análisis, con alrededor de 68 000 solicitantes.

66 Todas las instituciones y órganos de la UE se esfuerzan por seleccionar candidatos de diferentes orígenes y procedencias, a fin de garantizar una amplia cobertura geográfica y un equilibrio de género. Sin embargo, según las estadísticas sobre los solicitantes y los trabajadores en prácticas seleccionados en las instituciones y órganos de nuestro análisis, los países de Europa meridional y oriental están

sobrerrepresentados, mientras que los países de Europa septentrional y occidental están infrarrepresentados (véase la *ilustración 12*).

Ilustración 12 – Equilibrio geográfico de los trabajadores en prácticas remunerados en las instituciones y órganos de la UE: solicitudes frente a trabajadores en prácticas seleccionados, 2022



Nota: No se incluyen los períodos de prácticas en el Banco Central Europeo ni aquellos con los diputados al Parlamento Europeo. Estadísticas basadas en la primera nacionalidad.

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir de los datos facilitados por las instituciones y órganos de la UE examinados en el análisis.

67 En cuanto al acceso de los jóvenes con discapacidad a estos períodos de prácticas, se ha producido una evolución en los últimos años. En 2022, después de una fase piloto en 2020, el Consejo puso en marcha el «Programa de acción positiva de prácticas (remuneradas) para personas con discapacidad», en el que se garantizan hasta seis puestos para ciudadanos de la UE con una discapacidad reconocida. Desde 2021, el Parlamento Europeo cuenta con una iniciativa similar, el «Programa de acción positiva». Ambos programas ofrecen a los candidatos seleccionados un pago adicional de hasta el 50 % de la beca mensual de los trabajadores en prácticas, a fin de compensar los costes adicionales en que hayan incurrido.

68 Por norma general, los anuncios de vacantes para períodos de prácticas están a disposición del público y la contratación de personal es transparente, excepto en el caso de los períodos de prácticas atípicos de la Comisión (véase el [recuadro 5](#)), y aquellos que se realizan con los diputados al Parlamento Europeo. En estos dos casos, la selección no está centralizada, sino que se realiza en el ámbito de la Dirección General o del diputado al Parlamento Europeo.

69 La decisión sobre los períodos de prácticas (véase el [anexo II](#)) en cada institución y órgano de la UE establece las condiciones para los períodos de prácticas: derechos y obligaciones de los trabajadores en prácticas, remuneración, duración, finalización anticipada y perspectivas laborales futuras. Además, en el momento en que inician su actividad laboral, se firma un convenio de prácticas con los candidatos y se les asigna un tutor. Su período de prácticas se reconoce mediante un certificado o, previa solicitud, a través de una carta de recomendación.

70 Aunque los períodos de prácticas en las instituciones de la UE son remunerados en general, en algunas instituciones una parte de estos (entre el 1 y el 30 %) no están remunerados (véase el [cuadro 2](#)). Estos períodos de prácticas se ofrecen a personas que reciben una compensación de otro origen, y que necesitan realizar las prácticas para su trayectoria profesional. En el [recuadro 5](#) figuran ejemplos de prácticas no remuneradas.

Recuadro 5

Períodos de prácticas en las instituciones de la UE no cubiertos por el presupuesto de la UE

Consejo

Las prácticas no remuneradas se aplican a los candidatos matriculados en una escuela de administración u otro centro educativo nacional o regional para funcionarios actuales o futuros. Estos períodos de prácticas duran un mínimo de dos meses y un máximo de cinco.

Comisión

La Comisión denomina los períodos de prácticas no remunerados como «atípicos». Estos no tienen una duración normalizada (pueden durar desde unos pocos días hasta seis meses) y no están organizados de forma centralizada por la Comisión. Abarcan una amplia variedad de períodos de prácticas, desde estudiantes de secundaria que pasan una semana en la Comisión, hasta estudiantes universitarios que no han completado sus estudios todavía y necesitan experiencia laboral en un campo específico como parte de su formación (por ejemplo, en derecho de la competencia) o trabajadores con poca experiencia de la administración pública que deben completar una formación profesional (por ejemplo, los abogados en prácticas alemanes, *Rechtsreferendaren*).

La Comisión no ofrece ni remuneración ni protección social para estos «trabajadores en prácticas atípicos», pero es posible que compruebe si tienen medios de subsistencia y protección social de otras fuentes.

De acuerdo con la Comisión, el número de este tipo de períodos de prácticas ha disminuido con el tiempo. En 2022, hubo 597 trabajadores en prácticas atípicos en la Comisión, de los cuales 89 permanecieron durante menos de un mes, 252, entre uno y tres meses, y 256, durante más de tres meses.

Fuente: Decisión n.º 57/22 de la Secretaría General del Consejo sobre disposiciones relativas a los contratos de prácticas en la Secretaría General del Consejo de la Unión Europea y Evaluation of the European Commission's traineeship programme, 2013.

71 La mayoría de las instituciones de la UE esperan que los trabajadores en prácticas cuenten con un seguro médico válido propio. Si no disponen de un seguro de enfermedad o desean complementar su seguro de enfermedad existente, las instituciones ofrecen un seguro complementario gratuito o por un pequeño importe subvencionado. Las instituciones disponen de un contrato marco común a este respecto.

72 Los cálculos del Tribunal (véase el [anexo II](#)) para comparar el coste básico de los gastos de la vida (sobre la base de los [datos de Eurostat](#)) con la compensación económica proporcionada a los trabajadores en prácticas muestran que la remuneración cubre los costes básicos de la vida de los trabajadores en prácticas en Bruselas y Estrasburgo durante todo el período de prácticas, pero no cubre sus gastos de estancia en ninguna institución de Luxemburgo, a pesar de que algunas instituciones con sede en Luxemburgo ofrecen una remuneración más elevada.

73 Las instituciones y órganos de la UE carecen de una política común sobre el empleo de trabajadores en prácticas que se incorporan a la función pública de la UE, una vez que han completado su período de prácticas, ya sea de forma permanente o temporal. Si los trabajadores en prácticas desean obtener un puesto regular en la administración de la UE, deben presentar su candidatura a través del mismo procedimiento de selección que cualquier otro ciudadano de la UE. No obstante, un período de prácticas previo en una institución de la UE puede considerarse una experiencia laboral pertinente.

74 Algunas instituciones ofrecen programas especiales de integración (como el [programa de jóvenes profesionales \(JPP\)](#) de la Comisión desde 2016, el [programa de contratación y desarrollo profesional Schuman](#) del Parlamento desde 2021, y el [programa Junior Policy Team](#) del Consejo desde 2022) que permiten a los trabajadores en prácticas con mejor rendimiento participar en un procedimiento de selección para poder ser contratados.

75 En general, las instituciones y órganos de la UE examinados no hacen un seguimiento de las carreras profesionales de los trabajadores en prácticas una vez finalizan el programa. Como consecuencia, no pueden medir la eficacia de sus períodos de prácticas para ayudar a los becarios a acceder al mercado laboral. No obstante, el Foro Europeo de la Juventud y el Foro Europeo de la Discapacidad, a los que entrevistamos, han transmitido en general una percepción positiva sobre la calidad y el carácter inclusivo de los períodos de prácticas en las instituciones de la UE. Esta percepción está respaldada también por los propios becarios: una evaluación²⁹ de 2013 realizada por la Comisión en el marco del «programa de prácticas del libro azul» puso de manifiesto que alrededor del 70 % afirmaba que el período de prácticas había sido útil para su carrera profesional. Además, el 82 % de los trabajadores en prácticas estaban satisfechos con los conocimientos adquiridos y el 92 %, con las condiciones de trabajo ofrecidas por las instituciones de la UE.

²⁹ [Evaluation of the European Commission's traineeship programme, 2013.](#)

Observaciones finales: Retos y oportunidades

76 En los últimos años, los períodos de prácticas se han convertido en un importante punto de entrada en el mercado laboral para la juventud. Según las encuestas del Eurobarómetro, en los diez últimos años el número de jóvenes que han realizado un período de prácticas ha aumentado significativamente. En 2023, más de dos tercios de los encuestados realizaron al menos un período de prácticas antes de encontrar un empleo regular.

77 No hay estadísticas oficiales sobre el número total de períodos de prácticas realizados en la UE. Estimamos que aproximadamente 3,7 millones de jóvenes realizan un período de prácticas cada año. Para poder realizar una recopilación sistemática de datos a escala de la UE, los Estados miembros tendrían que acordar una definición común.

78 La Recomendación del Consejo de 2014 hace referencia a «un período limitado de prácticas profesionales», pero no aclara si los trabajadores en prácticas podrían considerarse trabajadores o no y en qué condiciones. Las implicaciones que puede tener esto son importantes, dado que las competencias de la UE en materia de política social se limitan a las condiciones laborales de los trabajadores. Si se considera que los trabajadores en prácticas son trabajadores, estos pasan a estar protegidos por la legislación de la UE sobre los derechos de los trabajadores.

79 En dieciséis de los veintisiete Estados miembros no existe una definición jurídica o convencional de lo que implica un período de prácticas, y cuando existe, esta difiere de un país a otro. En este contexto, no queda claro si los empleadores aplican efectivamente los criterios de calidad establecidos en la Recomendación del Consejo de 2014 en todos los Estados miembros.

80 La necesidad de una compensación económica de los becarios es el punto de desacuerdo con respecto a los atributos clave de un período de prácticas de calidad. Los empleadores consideran que el período de prácticas es una experiencia de aprendizaje y que los becarios no suelen ser trabajadores. También alegan que no está demostrado que exista una relación entre la compensación y los períodos de prácticas de mayor calidad, y que la obligación de remunerar a los trabajadores en prácticas supondría un aumento de la carga administrativa para las empresas. Mientras tanto,

los representantes sindicales y las organizaciones juveniles han estado haciendo campaña para prohibir los períodos de prácticas no remunerados.

81 Un tercio de los períodos de prácticas asociados a políticas activas del mercado laboral y en el mercado abierto siguen siendo no remunerados, mientras que, en el caso de los dos tercios restantes, es posible que la compensación no sea suficiente para cubrir los gastos básicos. Esto plantea problemas especialmente a los jóvenes que deben renunciar a estos períodos de prácticas por no disponer de los medios económicos necesarios para cubrir los costes de la vida durante este período.

82 La UE apoya los períodos de prácticas para los jóvenes más desfavorecidos proporcionando fondos para los períodos de prácticas asociados a políticas activas del mercado laboral en los Estados miembros. La UE también facilita los períodos de prácticas transfronterizos a través de sus programas gestionados directamente, y estos períodos de prácticas sí que reciben una compensación económica. Por lo que se refiere a los períodos de prácticas ofrecidos por las instituciones de la UE, la compensación proporcionada no siempre cubre el coste básico de la vida en el lugar de trabajo. Por lo tanto, es posible que no sean asequibles para todos los jóvenes de la UE.

83 Aunque la UE proporciona fondos considerables para los períodos de prácticas, no se pueden determinar los importes exactos porque esta categoría de gasto no es objeto de un seguimiento específico en la mayoría de los programas. Como consecuencia, esto significa que no se pueden evaluar los efectos de la financiación de la UE, lo que dificulta determinar lo que se ha logrado.

84 Por último, identificamos los siguientes retos y oportunidades en relación con los períodos de prácticas, que podrían considerarse en la próxima revisión de la Recomendación del Consejo de 2014:

- definiciones diferentes de los períodos de prácticas, con una falta de claridad en cuanto a lo que implica el concepto;
- una cantidad limitada de datos fiables sobre los períodos de prácticas que dificulta la elaboración de políticas basadas en datos contrastados;
- una aplicación incoherente de la Recomendación del Consejo de 2014 sobre los períodos de prácticas de calidad en los Estados miembros;
- posibles variaciones en las oportunidades y la accesibilidad a los períodos de prácticas para jóvenes de diferentes entornos sociales.

El presente análisis ha sido aprobado por la Sala II, presidida por Annemie Turtelboom, Miembro del Tribunal de Cuentas, en Luxemburgo, en su reunión de 13 de diciembre de 2023.

Por el Tribunal de Cuentas Europeo

Tony Murphy
Presidente

Anexos

Anexo I – Conjuntos de datos utilizados en el análisis

Encuestas del Eurobarómetro

Para ilustrar las tendencias generales a efectos de nuestro análisis, utilizamos datos de dos encuestas del Eurobarómetro sobre los períodos de prácticas en el informe. Las encuestas Eurobarómetro Flash tratan temáticas especiales, que se llevan a cabo en un período breve sobre una amplia variedad de temas específicos pertinentes para las actividades de las instituciones europeas. Se caracterizan por basarse en métodos de entrevista telefónica o en línea.

Se realizaron dos encuestas de Eurobarómetro Flash relativas a los períodos de prácticas: [Eurobarómetro Flash 378/2013](#): La experiencia de los períodos de prácticas en la UE y [Eurobarómetro Flash 523/2023](#): Integración de los jóvenes en el mercado laboral, con especial atención a los períodos de prácticas.

Las encuestas del Eurobarómetro no son estadísticamente representativas. La comparación de los datos de 2023 con los de 2013 permite identificar tendencias. Sin embargo, estas comparaciones deben interpretarse con cautela, debido a las diferencias en el método de encuesta y en el cuestionario utilizado. Además, las medias de la UE calculadas para 2013 incluyen al Reino Unido y excluyen a Croacia.

La Encuesta de Eurofound

La edición de 2023 de la [encuesta sobre la vida y el trabajo en la UE y en los países vecinos](#) fue llevada a cabo por Eurofound. La encuesta se llevó a cabo en línea entre los miembros del panel de la encuesta electrónica de Eurofound, así como entre los encuestados contratados a través de anuncios y publicaciones en las redes sociales. Los datos presentados abarcan a 2 666 encuestados con edades comprendidas entre los 16 y los 35 años. Los datos se ponderaron en función de la edad y el género, el nivel educativo y la situación laboral, utilizando la encuesta de población activa de la UE y las estimaciones de población de Eurostat como datos objetivo representativos.

A petición del Tribunal, la edición de 2023 incluía preguntas específicas relativas a los períodos de prácticas. Contenía las siguientes preguntas:

- participación en períodos de prácticas/formaciones de aprendiz y el número de estos;
- satisfacción con el apoyo al aprendizaje;

- o la medida en que la experiencia mejoró las capacidades;
- o la existencia de un contrato escrito;
- o la existencia y el tipo de compensación (salario, alojamiento, transporte, alimentación u otros);
- o la existencia y el tipo de protección social (seguro de enfermedad, seguro de accidentes, cotización al régimen de pensiones u otros);
- o si se ofreció un puesto de trabajo tras el período de prácticas;
- o si el período de prácticas fue rechazado debido a la falta de remuneración.

Eurofound facilitó al Tribunal un análisis de los resultados en julio de 2023.

La encuesta de población activa (EPA) de la UE (Eurostat)

La encuesta de población activa (EPA) de la UE es la mayor encuesta por muestreo de los hogares, y ofrece resultados trimestrales y anuales sobre la participación laboral de personas de 15 o más años de edad, así como de personas que no forman parte de la población activa. Dentro de esta recopilación de datos, el apartado de «[jóvenes que acaban de acceder a un puesto de trabajo por sexo y edad](#)» proporciona información trimestral sobre la entrada en el mercado laboral para todos los grupos de edad.

Según la EPA, en el período comprendido entre julio de 2022 y junio de 2023, 19,6 millones de jóvenes (de entre 18 y 35 años) habían empezado en su trabajo actual en los tres últimos meses en la Europa de los Veintisiete. Teniendo en cuenta que de acuerdo con la [tercera pregunta del eurobarómetro de 2023](#) («P3 ¿Cómo clasificaría su primera experiencia laboral?»), el 19 % de los encuestados clasificó su primera experiencia laboral como período de prácticas, estimamos que alrededor de 3,7 millones de jóvenes (= 19,6 millones x 19 %) realizan períodos de prácticas cada año como primera experiencia en el mundo laboral.

Cabe señalar que esta cifra solo tiene por objeto ofrecer una estimación aproximada, teniendo en cuenta que se basa en dos fuentes diferentes y que el Eurobarómetro no tiene una tasa de respuesta garantizada.

Encuesta del Tribunal sobre los períodos de prácticas a las autoridades de gestión del FSE

El 8 de mayo de 2023, el Tribunal envió una encuesta a las autoridades de gestión de los programas del FSE a través de la plataforma de encuestas de la UE. El objetivo de

dicha encuesta era obtener más información sobre la manera en que los programas abordaban los períodos de prácticas en los Estados miembros.

Nuestra encuesta contenía dos bloques separados relativos a los dos períodos pertinentes (2014-2020 y 2021-2027) y solicitaba información sobre las prioridades específicas y la financiación de los períodos de prácticas: la existencia de programas/convocatorias/medidas específicos, proyectos, importes asignados y gasto real. También preguntamos sobre los resultados (es decir, el número de trabajadores en prácticas apoyados) a través de los proyectos.

Los programas se seleccionaron sobre la base de su apoyo previsto para la integración de los jóvenes en el mercado laboral (ámbito de intervención 103). En el período 2014-2020 se seleccionaron 76 programas. Identificamos otros seis programas mediante el análisis de su descripción.

El Tribunal recibió respuestas de 33 autoridades de gestión de 18 Estados miembros, que ejecutaron en total 43 programas para el período 2014-2020 y 34 para el período 2021-2027.

En el período 2014-2020, de los 43 programas, 29 contenían referencias a los períodos de prácticas en su descripción, 21 publicaban convocatorias específicas de prácticas y 22 habían contratado proyectos relacionados con períodos de prácticas.

En el período 2021-2027, de los 34 programas sobre los que recibimos información, 21 hacían referencia a períodos de prácticas en sus textos, 19 tenían convocatorias específicas y 15 habían financiado proyectos para períodos de prácticas. En la **ilustración 13** se ofrece más información sobre los resultados de la encuesta.

Ilustración 13 – Programas del FSE/IEJ (período 2014-2020) y programas del FSE+ (período 2021-2027) con un componente de prácticas, respuestas a la encuesta del Tribunal

Estado miembro	Referencia a los períodos de prácticas en el PO		Convocatorias/programas/medidas para períodos de prácticas		Proyectos financiados para períodos de prácticas	
	2014-2020	2021-2027	2014-2020	2021-2027	2014-2020	2021-2027
Bélgica	●	◆	●	◆	●	◆
Bulgaria	●	◆	●	◆	●	◆
Chequia	●	◆	●	◆	●	◆
Dinamarca	●	◆	●	◆	●	◆
Irlanda	●	◆	●	◆	●	◆
Chipre	●	◆	●	◆	●	◆
Letonia	●	◆	●	◆	●	◆
Luxemburgo	●	◆	●	◆	●	◆
Malta	●	◆	●	◆	●	◆
Países Bajos	●	◆	●	◆	●	◆
Austria	●	◆	●	◆	●	◆
Eslovenia	●	◆	●	◆	●	◆
Finlandia	●	◆	●	◆	●	◆
Alemania	●	◆	●	◆	●	◆
Francia	●	◆	●	◆	●	◆
Portugal	●	◆	●	◆	●	◆
Croacia	●	◆	●	◆	●	◆
Italia	●	◆	●	◆	●	◆
PERÍODO DE PRÁCTICAS ABORDADO PARCIALMENTE						
Alemania (5)						
2014-2020	3 de 5		4 de 5		4 de 5	
2021-2027	2 de 5		2 de 5		2 de 5	
Francia (17)						
2014-2020	10 de 17		4 de 17		5 de 17	
Francia (9)						
2021-2027	4 de 9		4 de 9		2 de 9	
Portugal (2)						
2014-2020					1 de 2	
2021-2027			1 de 2		1 de 2	
Croacia (2)						
2014-2020	1 de 2		1 de 2			
2021-2027					1 de 2	
Italia (4)						
2014-2020	3 de 4				2 de 4	
2021-2027					2 de 4	

Nota: El número de programas se indica entre paréntesis. En el caso de Francia, recibimos información sobre diecisiete programas del período 2014-2020 y nueve programas del período 2021-2027.

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo.

Anexo II – Programas de prácticas en las instituciones y órganos europeos

Las decisiones relativas a los programas de prácticas para las instituciones y órganos de la UE que examinamos son las siguientes:

Parlamento Europeo

- Normas internas relativas a los períodos de prácticas en la Secretaría General del Parlamento Europeo
- Decisión de la Mesa del Parlamento Europeo, de 10 de diciembre de 2018, sobre la reglamentación relativa a los becarios de los diputados al Parlamento Europeo

Consejo de la Unión Europea / Consejo Europeo

- Decisión n.º 57/22 de la Secretaria General del Consejo sobre disposiciones relativas a los contratos de prácticas en la Secretaría General del Consejo de la Unión Europea

Comisión Europea

- Decisión C(2005)458 de la Comisión, de 2 de marzo de 2005

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

- Decisión del Comité administrativo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 29 de noviembre de 2021

Tribunal de Cuentas Europeo

- Decisión n.º 25-2023 por la que se establecen las normas para la contratación de trabajadores en prácticas en el Tribunal de Cuentas Europeo

Comité de las Regiones

- CoR DECS/188/2022 – Decisión sobre las normas que regulan los programas de prácticas

Comité Económico y Social Europeo

- Decisión n.º 166/23 A por la que se establecen disposiciones relativas a los períodos de prácticas en el Comité Económico y Social Europeo

Cálculo del coste de la vida – apartado 72

El cálculo del coste de la vida de los becarios en Bruselas, Luxemburgo y Estrasburgo se basó en el conjunto de datos de Eurostat sobre [paridades de poder adquisitivo \(PPA\)](#), [índices de nivel de precios y gastos reales para los agregados de 2010 del sistema europeo de cuentas económicas integradas](#) [PRC_PPP_IND__custom_6963659].

Tomamos el indicador «Nominal expenditure per inhabitant (in euro)» [gasto nominal por habitante) (en euros)], que cuantifica los importes necesarios para cubrir el coste básico de la vida en diferentes categorías de costes. Utilizamos un número limitado de partidas de costes que se limitaban estrictamente a una vida modesta, a saber:

- 1) Alimentos y bebidas no alcohólicas;
- 2) Ropa y calzado;
- 3) Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles;
- 4) Salud;
- 5) Transporte;
- 6) Comunicación.

El importe total (anual) de estas partidas dividido por 12 proporcionaba los importes mensuales para las tres ciudades: 1 445 euros para Bruselas, 2 116 euros para Luxemburgo y 1 339 euros para Estrasburgo.

Abreviaciones

Bac Pro: Baccalauréat professionnel

BCE: Banco Central Europeo

CES: Cuerpo Europeo de Solidaridad

DG: Dirección General

EaSI: Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social

EURES: Red Europea de Servicios de Empleo

Eurofound: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

FEDER: Fondo Europeo de Desarrollo Regional

FSE: Fondo Social Europeo

FSE+: Fondo Social Europeo +

GJ: Garantía Juvenil

IEJ: Iniciativa de Empleo Juvenil

MRR: Mecanismo de Recuperación y Resiliencia

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PO: Programa operativo

TFUE: Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

YfEj: Tu primer trabajo EURES

Glosario

Autoridad de gestión: Autoridad (pública o privada) nacional, regional o local designada por un Estado miembro para gestionar un programa financiado por la UE.

Cuerpo Europeo de Solidaridad: Iniciativa de la UE para que los jóvenes realicen actividades de voluntariado o trabajen en proyectos que beneficien a las comunidades de su propio país o del extranjero.

Erasmus+: Programa de la UE en apoyo de la educación, la formación, la juventud y el deporte en Europa que principalmente brinda a los estudiantes de formación profesional y superior, en prácticas y a otros jóvenes la oportunidad de estudiar, aprender y adquirir experiencia laboral en el extranjero.

EURES: Red de servicios de empleo de los países de la UE y de la Asociación Europea de Libre Comercio, concebida para facilitar la libre circulación de trabajadores.

Fondo Europeo de Desarrollo Regional: Fondo de la UE por el que se refuerza la cohesión económica y social en la UE mediante la financiación de inversiones para reducir los desequilibrios regionales.

Fondo Social Europeo: Fondo de la UE destinado a crear oportunidades educativas y laborales y mejorar la situación de las personas en riesgo de pobreza. Sustituido por el Fondo Social Europeo Plus.

Fondos de la política de cohesión: Los cuatro fondos de la UE de apoyo a la cohesión económica, social y territorial en toda la UE durante el período 2021-2027, a saber: el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Fondo Social Europeo Plus, el Fondo de Cohesión y el Fondo de Transición Justa.

Formación de aprendiz: Programa de aprendizaje de una profesión mediante una combinación de formación en el puesto de trabajo e instrucción en el aula.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: Agencia de la UE que proporciona información, asesoramiento y experiencia en el ámbito de la política social de la UE basándose en información comparativa, investigación y análisis.

Garantía Juvenil: Programa de la UE en virtud del cual se ofrece a los jóvenes que quedan desempleados o abandonan la educación formal oportunidades de empleo o formación profesional en un plazo de cuatro meses.

Gestión directa: Gestión de un fondo o un programa de la UE únicamente por la Comisión, a diferencia de la gestión compartida o gestión indirecta.

Iniciativa de Empleo Juvenil: Programa que ayuda a los jóvenes que ni estudian ni trabajan ni siguen una formación en regiones con una tasa de desempleo juvenil superior al 25 %.

Mecanismo de Recuperación y Resiliencia: Mecanismo de apoyo financiero de la UE para mitigar el impacto económico y social de la pandemia de COVID-19 y estimular la recuperación, haciendo frente al mismo tiempo a los retos de un futuro más ecológico y digital.

Pequeña y Mediana Empresa: Definición basada en el tamaño que se aplica a empresas y otras organizaciones con arreglo al número de efectivos empleados y a determinados criterios financieros. Las pequeñas empresas cuentan con menos de 50 efectivos y un volumen de negocios o balance total que no supera los 10 millones de euros. Las empresas medianas tienen menos de 250 trabajadores y un volumen de negocios de hasta 50 millones de euros o un balance total de hasta 43 millones de euros.

Pilar europeo de derechos sociales: Marco de la UE con veinte principios que abarcan la igualdad de oportunidades y el acceso al empleo, unas condiciones de trabajo justas y la protección e inclusión social.

Plan nacional de recuperación y resiliencia: Documento en el que se exponen las reformas e inversiones previstas de un Estado miembro en el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social: Programa de la UE que apoyaba los objetivos de empleo y protección e inclusión sociales de la Estrategia Europa 2020.

Programa operativo: Marco para aplicar los proyectos financiados por la UE en un período establecido que refleja las prioridades y los objetivos recogidos en acuerdos de asociación entre la Comisión y los Estados miembros individuales.

Recomendación del Consejo: Acto no vinculante mediante el cual la UE pretende alcanzar determinados fines sin imponer un marco jurídico obligatorio.

Equipo del Tribunal de Cuentas Europeo

El presente análisis del Tribunal sobre las acciones de la UE dirigidas a los períodos de prácticas para jóvenes fue aprobado por la Sala II, especializada en la inversión en los ámbitos de gasto de cohesión, crecimiento e inclusión, presidida por Annemie Turtelboom, Miembro del Tribunal. La tarea fue dirigida por Eva Lindström, Miembro del Tribunal, asistida por Kristina Maksinen, jefa de Gabinete, y Johan Stalhammar, agregado de Gabinete; Elena Graziuso, asistente de políticas, Maria Eulàlia Reverté i Casas, gerente principal; Agota Krenusz, jefa de tarea, y los auditores Fernando Pascual Gil y Manja Ernst. Agnese Balode prestó asistencia gráfica. Laura Mcmillan prestó apoyo lingüístico.



Eva Lindström



Kristina Maksinen



Johan Stalhammar



Elena Graziuso



Maria Eulàlia
Reverté i Casas



Agota Krenusz



Fernando Pascual Gil



Manja Ernst



Agnese Balode



Laura McMillan

DERECHOS DE AUTOR

© Unión Europea, 2024

La política de reutilización del Tribunal de Cuentas Europeo (el Tribunal) se establece en la [Decisión n.º 6-2019](#) del Tribunal de Cuentas Europeo, sobre la política de datos abiertos y de reutilización de documentos.

Salvo que se indique lo contrario (por ejemplo, en menciones de derechos de autor individuales), el contenido del Tribunal que es propiedad de la UE está autorizado conforme a la [licencia Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#), lo que significa que se permite la reutilización como norma general, siempre que se dé el crédito apropiado y se indique cualquier cambio. Cuando se reutilicen contenidos del Tribunal, no se deben distorsionar el significado o mensaje originales. El Tribunal no será responsable de las consecuencias de la reutilización.

Deberá obtenerse un permiso adicional si un contenido específico representa a particulares identificables, como, por ejemplo, en fotografías del personal del Tribunal, o incluye obras de terceros.

Dicho permiso, cuando se obtenga, cancelará y reemplazará el permiso general antes mencionado y establecerá claramente cualquier restricción de uso.

Para utilizar o reproducir contenido que no sea de la propiedad de la UE, es posible que el usuario necesite obtener la autorización directamente de los titulares de los derechos de autor.

Cualquier *software* o documentos protegidos por derechos de propiedad industrial, como patentes, marcas comerciales, diseños registrados, logotipos y nombres, están excluidos de la política de reutilización del Tribunal.

El resto de los sitios web institucionales de la Unión Europea pertenecientes al dominio «europa.eu» ofrece enlaces a sitios de terceros. Dado que el Tribunal no tiene control sobre dichos sitios, recomendamos leer atentamente sus políticas de privacidad y derechos de autor.

Utilización del logotipo del Tribunal

El logotipo del Tribunal no debe utilizarse sin su consentimiento previo.

PDF	ISBN 978-92-849-1492-0	ISSN 2811-8138	doi:10.2865/19481	QJ-AN-24-001-ES-N
-----	------------------------	----------------	-------------------	-------------------

El porcentaje de jóvenes que completan un período de prácticas antes de aceptar un empleo regular ha aumentado significativamente en los diez últimos años. Los estudios demuestran que los períodos de prácticas pueden ayudar a las personas jóvenes a facilitar su transición hacia un empleo regular. La Recomendación del Consejo de 2014 sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (en proceso de revisión en el momento de publicarse) establece criterios clave para unos períodos de prácticas de calidad. Nuestro análisis ofrece una visión general de las acciones de la UE y de la financiación para apoyar los períodos de prácticas. Identificamos retos relacionados con lo siguiente: definiciones diferentes de los períodos de prácticas, datos fiables limitados que dificultan la elaboración de políticas basadas en datos contrastados, aplicación incoherente de la Recomendación del Consejo de 2014 sobre los períodos de prácticas de calidad en los Estados miembros y posibles variaciones en las oportunidades y la accesibilidad para los jóvenes de distintos entornos sociales.

TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO
12, rue Alcide De Gasperi
L-1615 Luxemburgo
LUXEMBURGO

Tel. +352 4398-1

Preguntas: eca.europa.eu/es/contact

Sitio web: eca.europa.eu

Twitter: @EUAuditors



TRIBUNAL
DE CUENTAS
EUROPEO