



Anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La presente norma regula el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, cuyo objeto es, de un lado, la delimitación entre las actividades formativas y las puramente laborales y, de otro lado, la determinación del régimen jurídico de las personas durante el tiempo que desarrollan dicha actividad formativa en el ámbito de una empresa, institución u organismo público o privado.

Con esta norma se da, además, cumplimiento al compromiso recogido en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que, bajo el título «Estatuto del Becario», establece que «[e]l Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las prácticas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales». En cumplimiento del compromiso mencionado, el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral ha sido objeto de una intensa y prolongada negociación en el ámbito del diálogo social que ha dado lugar a la incorporación de un importante conjunto de propuestas tanto empresariales como sindicales. De esta forma, el texto final ha sido objeto de acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas a nivel estatal, Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores.

II

Lo primero que debe subrayarse es el cambio de denominación del estatuto previsto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, y la sustitución del término «becario» por el de «persona en prácticas formativas no laborales». Y es que el concepto «becario», aunque expresivo y reconocible, forma parte de una progresiva deformación y degradación lingüística que termina convirtiéndose en una ocultación y desconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras, como de las propias personas en formación, por lo que resulta más apropiado referirse a esta realidad como la de las personas que desarrollan actividades prácticas formativas no laborales. Este cambio de denominación pretende poner de manifiesto, de un lado, la pertinencia de delimitar las figuras y actividades formativas de las laborales y, de otro, abundar

en la dignificación de la actividad formativa en los aspectos derivados de su ubicación y desarrollo en el ámbito de empresas, instituciones y organismos y, en general, el reconocimiento de su relevancia para alcanzar procesos de cualificación adecuados y eficaces.

En efecto, el concepto tradicional de «becario» (persona que disfruta de una beca para estudios, según la RAE) ha evolucionado incorporando otras figuras y situaciones relacionadas con el desarrollo de actividades formativas, en general, de carácter práctico en el ámbito de la empresa, por parte de personas que están en procesos formativos de distinta naturaleza. Algunas de estas han encontrado acomodo en regulaciones específicas de las actividades prácticas complementarias de los estudios oficiales universitarios, de formación profesional, de enseñanzas deportivas de régimen especial o de enseñanzas artísticas; otros, sin embargo, han proliferado al margen de una concreta regulación, generando importantes espacios de confusión entre situaciones netamente laborales y otras puramente formativas y, en cualquier caso, no contando con una regulación clara y expresa que las delimite y regule. Estas son las razones que justifican que se aborde jurídicamente la delimitación de las actividades formativas de las puramente laborales.

Nuestro ordenamiento cuenta con experiencia previa en la regulación de un «Estatuto del Becario», si bien en un ámbito subjetivo y material muy específico: el de las personas que disfrutaban becas para la formación de personal investigador pre y posdoctoral. En este caso, las mencionadas particularidades del sector y la actividad y, sobre todo, la generalizada asunción de que la actividad investigadora (incluida la de la fase de formación predoctoral) constituye también una actividad laboral abocaron a la paulatina eliminación de tales figuras y a su sustitución por contratos laborales y, por tanto, a la extinción del «Estatuto del Becario» como tal. El proceso —iniciado con el Real Decreto 1326/2003, de 24 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto del becario de investigación, y seguido por el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación— culminó con la plena laboralización de la actividad de formación investigadora en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que fue objeto de desarrollo reglamentario por el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

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

Además, esta figura ha ido proliferando en otros ámbitos sin contar con una regulación concreta, generando importantes áreas de confusión y posible fraude a través de los denominados «falsos becarios». Ello se ha convertido en una fuente fraudulenta de precariedad, sobre todo para el personal menos cualificado, que ha sido objeto de especial preocupación y tratamiento tanto en

el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020 (del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social) como en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.

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

A la situación descrita ha contribuido la ausencia de una regulación y tratamiento adecuado en el ámbito laboral, siquiera desde el punto de vista negativo o delimitador de estas figuras. Han sido los tribunales los que han tenido que ir aclarando la delimitación entre las becas y la relación laboral. Este estatuto proporciona la ocasión de paliar la tradicional ausencia de regulación en la materia, estableciendo reglas que doten de seguridad jurídica la actividad de las empresas y las obligaciones y derechos de las personas en formación.

En todo caso, el estatuto que recoge esta norma constituye sobre todo un instrumento clave para la igualdad de oportunidades en nuestro país, así como para que el acceso a la formación en las empresas no constituya una fórmula que degrade las condiciones de trabajo.

Se trata de revertir la desconsideración del tratamiento como personas becarias para referirse a personas que llevaban a cabo las tareas de otras personas trabajadoras de la empresa a bajo coste, pervirtiendo además una figura —la de la beca— para cuyo acceso muchas personas en formación y sus familias se han visto obligadas a realizar esfuerzos que han incluido, en muchas ocasiones, incurrir en pagos o gastos que, en la práctica, alejaban a quienes disponen de menos recursos del acceso a los sistemas de formación en el trabajo.

El de los «falsos becarios» constituye, por otro lado, un fenómeno de huida del Derecho del Trabajo que, junto a otros como el de los «falsos autónomos» o el de los «falsos cooperativistas», lamentablemente han sido una constante en los últimos años, poniendo en peligro la integridad de los derechos laborales en nuestro país para colectivos de personas trabajadoras muy importantes, con los jóvenes a la cabeza. Solo en los últimos tiempos esta tendencia se ha revertido con normas como la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales —denominada Ley «rider»—, los proyectos que se están desarrollando sobre la economía social y ahora con este estatuto que garantiza que las prácticas en las empresas sean verdaderas relaciones formativas y no sirvan para sustituir tareas laborales, así como para garantizar un núcleo esencial de derechos al estudiantado que hagan de la formación una experiencia no basada en la precariedad.

Por otro lado, la proliferación de prácticas fraudulentas con relación con las actividades formativas de carácter práctico desarrolladas en empresas, instituciones u organismos públicos o privados ha supuesto también una importante rémora para la consecución de los niveles de calidad y de eficacia necesarios. En este sentido, resulta evidente la importancia de la participación de las empresas en la formación de las personas en proceso de cualificación. Una adecuada y completa formación requiere, en la mayoría de las ocasiones, de procesos de formación práctica en el ámbito de las empresas complementarias a los estudios oficiales. La empresa y el resto de instituciones públicas y sin ánimo de lucro son aliados indispensables para el desarrollo de procesos formativos dinámicos, actualizados y próximos a la realidad productiva. Por ello, sin perjuicio de las garantías comentadas para evitar situaciones de abuso, es imprescindible crear instrumentos flexibles e incentivos adecuados para que esta colaboración sea realmente eficaz.

III

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

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

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

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

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

formativo, el de obtener las competencias prácticas necesarias para completar su formación y, en el caso de las enseñanzas del sistema de formación profesional, de enseñanzas deportivas de régimen especial o de enseñanzas artísticas, para la obtención del título o certificación de estas enseñanzas.

IV

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

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

Su artículo 2 recoge las garantías de esta modalidad de formación práctica, dirigidas a evitar, entre otros, los falsos becarios y becarias y a promover la igualdad entre mujeres y hombres en su acceso. Se explicita que la formación en la empresa objeto del estatuto no supondrá la existencia de relación laboral, siempre que, eso sí, se cumpla con lo dispuesto en la norma. Ello se traduce en que la actividad de carácter práctico desarrollada por las personas en formación y que no se inscriba en las prácticas que se contemplan en el ámbito de aplicación de esta norma tendrá naturaleza laboral, teniendo en cuenta que para ello no solo deberá tratarse de actividades desarrolladas formalmente en los ámbitos señalados en el artículo 1.2 y en la disposición adicional quinta, sino que, desde un punto de vista material, «las tareas asignadas en el período de formación práctica deben ajustarse al contenido formativo recogido en el plan de formación individual» (artículo 3.2).

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

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

El artículo 4 reconoce a las personas que realicen estos periodos de prácticas formativas un amplio elenco de derechos, pudiendo destacar los relativos a la compensación de gastos, al descanso y a los servicios del centro de trabajo ofrecidos a las personas trabajadoras. Asimismo, se reconoce a las personas en prácticas el derecho a la protección frente a la violencia y el acoso, cumpliendo así con lo exigido por el artículo 2 del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019 (Convenio número 190 de la Organización Internacional del Trabajo).

Continúa su artículo 5 otorgando a la representación de las personas trabajadoras derechos de información en la materia.



Finaliza el artículo 6 determinando la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen las prácticas no laborales previstas en la norma, remitiendo a las previsiones de la normativa de Seguridad Social aplicable.

En cuanto a la disposición adicional primera, recoge especialidades aplicables a la formación práctica no laboral de personas con discapacidad.

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

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

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

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

Se excluyen del ámbito de aplicación de esta norma, de acuerdo con su disposición adicional sexta, las formaciones reguladas de manera específica por normas que impongan su obligatoriedad para ejercer determinadas profesiones, la formación práctica en el ámbito de la empresa realizada en el marco de programas de apoyo a la internacionalización o de programas de movilidad promovidos por la Unión Europea u otros organismos internacionales y los periodos de prácticas que formen parte de procesos selectivos para el acceso a la condición de personal empleado público.

Las disposiciones transitorias primera y segunda regulan la aplicabilidad de la normativa anterior a acuerdos o convenios de cooperación vigentes, así como a las prácticas no laborales en empresas ya concertadas u ofertadas.

La disposición derogatoria única recoge la derogación expresa del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, y del Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

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

La disposición final segunda modifica la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo

8/2015, de 30 de octubre, para que las prácticas en las que únicamente exista una compensación de los gastos de transporte, alojamiento o manutención sean consideradas no remuneradas a los efectos de la inclusión en el sistema de Seguridad Social.

La disposición final tercera refleja el título competencial prevalente, que no es otro que el contenido en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española en materia de legislación laboral, excepto el artículo 6 que se dicta al amparo del artículo 149.1.17^a en materia de Seguridad Social, y las disposiciones finales primera y segunda que se dictan al amparo de los títulos competenciales invocados en las normas objeto de modificación.

Por último, las disposiciones finales cuarta y quinta se refieren al desarrollo normativo y a la entrada en vigor de la norma.

V

Esta ley cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. La norma responde a la necesidad de cumplir con el mandato del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre. Es eficaz porque identifica de forma clara los fines perseguidos para cumplir su objetivo —combatir las prácticas fraudulentas, reforzar los derechos de las personas en prácticas y proporcionar seguridad jurídica a las partes implicadas en las prácticas—, incorporando fórmulas que permitan alcanzarlo. La norma es proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir su objetivo: capacitar y facilitar la inserción en el mercado laboral de las personas en prácticas, sin que existan otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones a las personas destinatarias. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre. Además, cumple con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido, en las diferentes fases de su tramitación, durante la cual se ha posibilitado la participación activa de las personas destinatarias. En este sentido, se ha sometido a los trámites de consulta pública y de audiencia e información pública previas en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, con el objeto de dar participación y audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades, y también se ha informado a las comunidades autónomas. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos.

Esta ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

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

En particular, las previsiones de la presente norma serán de aplicación a las administraciones, organismos y entidades que integran el sector público, así como a las entidades sin ánimo de lucro u otros organismos equiparados en cuyo ámbito se desarrollen las prácticas formativas no laborales descritas en este artículo.

2. Los periodos de formación práctica en dichos ámbitos serán únicamente los contemplados en los siguientes supuestos:

a) Formación tutorizada en empresas u organismos equiparados realizada mediante ofertas de formación profesional en régimen general vinculadas a la obtención de los grados correspondientes al sistema de formación profesional de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

b) Formación tutorizada en empresas u organismos equiparados vinculada a las enseñanzas deportivas del sistema educativo, así como las practicas externas de las enseñanzas artísticas reguladas en los términos establecidos en la Ley 1/2024, de 7 de junio, por la que se regulan las enseñanzas artísticas superiores y se establece la organización y equivalencias de las enseñanzas artísticas profesionales, y en su normativa de desarrollo. En todo caso, a las prácticas de las enseñanzas artísticas superiores le serán de aplicación las reglas previstas en la letra d).

c) Prácticas no laborales vinculadas a las especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

d) En el ámbito de las prácticas académicas externas de las universidades, las prácticas curriculares, así como las extracurriculares, entendiéndose por estas últimas aquellas que, teniendo los mismos fines que las prácticas curriculares, no forman parte del correspondiente plan de estudios pero guardan una relación directa con los estudios cursados y cuyo objetivo es permitir aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la formación académica, en los términos previstos en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, y en el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, siempre que se ajusten a los siguientes límites:

1.º Prácticas curriculares desarrolladas durante los estudios oficiales de grado que no superen las horas equivalentes al 25 por 100 de los créditos ECTS de la titulación. En el caso del máster universitario, las horas de prácticas no podrán superar el 33 por 100 de la carga crediticia total del plan de estudios.

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

3.º Prácticas curriculares o extracurriculares desarrolladas durante los estudios vinculados al máster de formación permanente de las universidades que, de forma conjunta, no podrán superar el 33 por 100 de los créditos ECTS de su plan de estudios. En el caso del resto de títulos de formación permanente, requieran o no titulación universitaria, la suma total de prácticas curriculares y extracurriculares no podrá superar las horas correspondientes al 25 por 100 de los créditos ECTS de la titulación.

Artículo 2. Garantías de la formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.

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

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

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

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

4. Las prácticas formativas desarrolladas en el marco de un contrato formativo se regirán por lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y su normativa de desarrollo.

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

1. Las actividades formativas de carácter práctico solo se podrán desarrollar en una empresa al amparo de un acuerdo o convenio de cooperación celebrado entre dicha empresa y un centro formativo autorizado para impartir ofertas de formación que incluyan dichas prácticas.

El convenio y el plan o programa formativo se regirán, en el caso de las prácticas académicas externas realizadas por estudiantes matriculados en estudios oficiales de Grado y de Máster universitarios, por lo dispuesto al respecto en el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, y en el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio.

Respecto del alumnado de los diferentes grados de formación profesional, los convenios y los planes de formación se regirán, además de por lo recogido en el presente artículo, por lo estipulado en la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio,

por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, y sus normas de desarrollo normativo del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

En el caso de los grados y másteres de enseñanzas artísticas superiores, se registrarán por lo dispuesto en la normativa de desarrollo de la Ley 1/2024, de 7 de junio.

En el caso de los grados de las enseñanzas deportivas de régimen especial, los convenios y los programas formativos se registrarán, además de por lo recogido en el presente artículo, por lo estipulado en el Real Decreto 1363/2007, de 24 de octubre, por el que se establece la ordenación general de las enseñanzas deportivas de régimen especial, y sus normas de desarrollo.

En todo caso, dicho acuerdo o convenio deberá recoger, como mínimo, lo siguiente:

a) Denominación del centro formativo y la empresa entre los que se celebra el acuerdo o convenio, así como centro o centros de trabajo en los que se desarrollará la actividad formativa práctica. Los centros de trabajo podrán modificarse durante el desarrollo de la formación práctica en la empresa, siempre que existan razones justificadas y objetivas de carácter formativo y siempre que no suponga una variación sustancial del convenio o acuerdo. En ningún caso este cambio podrá suponer costes para la persona estudiante.

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

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

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

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

f) Coordinación, calendario, programación y duración de los periodos de formación en la empresa, si estuvieran distribuidos en distintos momentos de la oferta formativa.

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

h) Cuantía de la compensación de gastos de carácter mínimo, según lo recogido en el artículo 4.1.b).

i) Asignación económica vinculada, en su caso, a la formación, y cuantía mínima de esta. En el caso de que las prácticas se desarrollen en el extranjero se registrarán por su normativa específica, debiendo el acuerdo o convenio reflejar las condiciones de traslado y estancia, así como la información adecuada sobre la regulación de los derechos y obligaciones de estas personas en el país de acogida.

j) Causas de rescisión del acuerdo o convenio.

k) Los planes de formación individual a que se refiere el apartado siguiente que se desarrollen en base al mismo.

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

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

Asimismo, este plan podrá prever el desarrollo de formación práctica en modalidad no presencial en los supuestos en los que la actividad profesional a la que se refiere la formación lo permita, sin que dicha modalidad pueda superar el 50 por 100 de la duración total prevista, salvo que la normativa vigente así lo permita y esté expresamente prevista dicha posibilidad en el título o plan de estudios correspondiente.

Esta formación práctica no presencial también podrá llevarse a cabo cuando concurren situaciones declaradas por las autoridades competentes como de fuerza mayor o salud pública, que impidan su desarrollo de forma presencial.

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

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

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

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

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

c) A que el tiempo de desarrollo de la formación práctica en el ámbito de la empresa respete los límites y descansos, incluidos días festivos y vacaciones, fijados en las normas legales y



convenios colectivos que resulten aplicables a las personas trabajadoras de la empresa que presten servicios en las actividades objeto de dicha formación práctica.

No obstante, las actividades formativas no podrán desarrollarse en horario nocturno ni a turnos, salvo que excepcionalmente los aprendizajes previstos en el plan o programa formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad; tampoco podrá realizarse la actividad formativa una vez alcanzado el tiempo de formación práctica previsto para el día, semana o mes correspondiente en el plan de formación.

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

e) A ausentarse para la asistencia a personal facultativo o diplomado sanitario, y a la interrupción temporal del periodo de prácticas por enfermedad o accidente, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género y violencia sexual que imposibiliten el desarrollo de la formación práctica, así como por atención a responsabilidades de cuidado de la persona en formación práctica por las causas consignadas en el convenio de colaboración o por acuerdo entre la persona en formación práctica, la empresa y el centro formativo.

El ejercicio de estos derechos no podrá menoscabar, por sí mismo, la evaluación correspondiente, que deberá ceñirse a los criterios académicos.

f) Al acceso a todos los servicios con los que cuenten las personas trabajadoras en el centro de trabajo tales como restauración, zona de descanso, aparcamiento u otros, en las mismas condiciones que aquellas, en la medida en que la organización e infraestructuras de la empresa puedan permitirlo.

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

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

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

En todo caso, cualquier empresa podrá concertar formación práctica con dos personas, con independencia del número de personas de plantilla.

h) A una protección adecuada de su salud, a través de la adopción de todas las medidas necesarias para la prevención de los riesgos a los que puedan estar expuestas por la actividad formativa desarrollada, que incluirán, como mínimo, una información y formación previa y

suficiente acerca de dichos riesgos y las medidas preventivas a adoptar y la dotación de los correspondientes equipos de protección individual.

Las personas en formación no podrán desarrollar las actividades incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, ni aquellas otras calificadas como peligrosas por la ley o los convenios colectivos, salvo cuando resulte proporcionado e imprescindible para el desarrollo de la formación práctica, de conformidad con lo previsto en el itinerario formativo contenido en el plan o programa formativo individual.

i) A la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y el acoso discriminatorio, en particular por orientación e identidad sexual, y expresión de género, y características sexuales, así como orientación sexual.

j) A la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

k) A no ser discriminadas ni perjudicadas en sus evaluaciones por el ejercicio de los derechos previstos en esta ley.

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

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

a) Cumplir la normativa vigente relativa a prácticas externas que esté llevando a cabo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 6. Derechos en materia de Seguridad Social.

Los períodos de formación práctica no laboral realizados en empresas y organismos equiparados determinarán, en su caso, la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que los realicen, con el alcance y en los términos y condiciones establecidos en la normativa de Seguridad Social aplicable.

Disposición adicional primera. Especialidades aplicables a la formación práctica no laboral de personas con discapacidad.

La formación práctica no laboral de las personas con discapacidad tendrá las siguientes especialidades:

- a) La formación práctica no laboral podrá realizarse en entidades del empleo ordinario o de empleo protegido, como centros especiales de empleo y enclaves laborales.
- b) La formación práctica no laboral deberá ajustarse al perfil y características de las personas destinatarias, favoreciendo la adquisición de aquellos estándares o elementos de competencia compatibles con cada discapacidad.
- c) En la elaboración del convenio de cooperación y el plan o programa formativo individual se tendrán en cuenta las necesidades de la persona en formación, si las hubiere, permitiendo una adecuada adaptación de la formación práctica y del entorno en el que esta se desarrolle a las situaciones de discapacidad.
- d) La persona tutora designada en el centro formativo y la empresa o entidad deberá contar con formación adecuada en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.
- e) La empresa o entidad en la que se desarrollen las actividades formativas dispondrán de las condiciones que posibiliten el acceso, la circulación y la comunicación de las personas con discapacidad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación aplicable en materia de inclusión, igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

Disposición adicional segunda. Incentivos a la contratación.

Serán de aplicación las bonificaciones previstas para la contratación de personas en formación práctica en los términos y condiciones del artículo 25 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de

enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

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

Las empresas que participen en los programas o actividades formativas previstos en esta norma se podrán beneficiar de las ayudas para atender los costes derivados de la realización de las actividades de tutorización obligatorias previstas en esta norma, en la cuantía y condiciones que se establezcan en su normativa de desarrollo.

Las Administraciones Públicas competentes podrán financiar a las empresas o entidades en la que se desarrollen las actividades formativas vinculadas al Catálogo Nacional de Estándares de Competencias Profesionales mediante bonificaciones y compensaciones, así como con las ayudas previstas en el Real Decreto 659/2023 de 18 de julio, a través de los fondos provenientes de la cuota de formación profesional, gestionados por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, de conformidad con lo establecido en la ley de presupuestos generales del estado de cada ejercicio.

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

1. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma se creará la Comisión de trabajo para el seguimiento de la formación práctica en el ámbito de la empresa, con funciones de estudio y diagnóstico de las necesidades asociadas a la formación práctica en las empresas y con el objetivo de contribuir a su mejora continua y reforzar la conexión entre el ámbito educativo y el laboral.

De acuerdo con dichos objetivos, la correspondiente norma de desarrollo determinará su integración administrativa o dependencia jerárquica, así como la participación de los ministerios competentes, de las organizaciones sindicales y organizaciones empresariales más representativas y del Consejo de Universidades, el Consejo Superior de Enseñanzas Artísticas y el Consejo General de la Formación Profesional.

2. En particular, y sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria segunda, corresponderá a esta comisión de trabajo la elaboración de análisis acerca de los límites previstos en el artículo 4.1.f) y las consecuencias que estos pudieran tener en relación con la calidad de las prácticas y la efectiva realización de estas.

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

1. Los acuerdos o convenios para la formación práctica en la empresa y los planes formativos de cada persona en formación práctica permanecerán a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
2. La planificación anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social incluirá la realización de actuaciones relativas a la exigencia de cumplimiento de esta norma, dentro de sus correspondientes competencias.

Disposición adicional sexta. Formaciones de carácter específico.

1. La formación desarrollada en la empresa, cuando esta constituya un requisito para el ejercicio de profesiones reguladas en cumplimiento de normativa administrativa especial que imponga exigencias formativas distintas a las previstas en el artículo 1.2, se regirá por sus propias normas. En especial se regirán por sus propias normas los estudios oficiales de Grados y Másteres de carácter habilitante para el posterior ejercicio de cualquier profesión regulada.
2. La formación práctica en el ámbito de la empresa acordada por entidades e instituciones, realizada en el marco de programas de apoyo a la internacionalización promovidos por entidades públicas y privadas y sujetos a la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que se desarrolle en todo o en parte en el extranjero y que no tenga por objeto el desarrollo de actividades propias de una relación laboral, se regirá por lo establecido en su normativa específica.
3. Se regirá por su normativa específica la formación práctica en el ámbito de la empresa realizada en el marco de programas de movilidad promovidos por la Unión Europea u otros organismos internacionales cuando se desarrollen en todo o en parte en el extranjero —movilidades de salida— o en territorio nacional —movilidades de entrada—.
4. Igualmente, se regirán por su normativa específica los periodos de prácticas que formen parte de procesos selectivos para el acceso a la condición de personal empleado público.

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

Los acuerdos o convenios de cooperación con los centros formativos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma deberán adaptarse a la nueva regulación antes del 31 de julio de 2026. Hasta ese momento mantendrán su vigencia, salvo que expresamente hubieran establecido un plazo de duración inferior, y continuarán rigiéndose por la regulación aplicable en el momento de su suscripción.

Disposición transitoria segunda. Prácticas no laborales vigentes.

1. Las prácticas no laborales concertadas conforme a lo previsto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, antes de la

entrada en vigor de la presente norma, podrán desarrollarse hasta su finalización de acuerdo con el régimen previsto en dicho real decreto.

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

3. Las prácticas no laborales desarrolladas en el ámbito de la empresa a las que se refiere el artículo 1 se regirán por la normativa vigente antes de la entrada en vigor de esta norma hasta el 31 de julio de 2026.

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

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

2. Quedan derogados expresamente el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas y el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

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

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

«Disposición adicional cuarta. Incumplimientos en el ámbito de la Ley XX/2026, de X de X, por la que se aprueba el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.

1. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social tendrá encomendada la vigilancia y exigencia del cumplimiento de los derechos y obligaciones contenidos en la Ley XX/2026, de X de X.

2. Las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a lo previsto en los artículos 2.2, 3, 4.1 y 5 de la Ley XX/2026, de X de X, constituyen infracciones administrativas en el orden social en materia laboral tipificadas y sancionadas en la presente disposición adicional con arreglo a lo siguiente:

a) Son sujetos responsables de la infracción las empresas en cuyo ámbito se realizan las actividades formativas de carácter práctico, en los términos de la Ley XX/2026, de X de X, y que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente disposición adicional.

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

c) Las sanciones por las infracciones tipificadas en esta disposición adicional podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de personas en prácticas formativas no laborales afectadas en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.

d) La transgresión de lo previsto en el artículo 3 de la Ley XX/2026, de X de X, tendrá la consideración de infracción leve y se sancionará, en su grado mínimo, con multas de 70 a 150 euros; en su grado medio, de 151 a 370 euros; y en su grado máximo, de 371 a 750 euros.

e) La transgresión de lo previsto en los artículos 2.2, 4.1 y 5 de la Ley XX/2026, de X de X, tendrá la consideración de infracción grave y se sancionará, en su grado mínimo, con multas de 751 a 1.500 euros; en su grado medio, de 1.501 a 3.750 euros; y en su grado máximo de 3.751 a 7.500 euros, salvo que resulte de aplicación lo previsto en los siguientes párrafos.

Cuando la transgresión del artículo 4 de la Ley XX/2026, de X de X, produzca discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas trabajadoras en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como un trato desfavorable de las personas en prácticas como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación, tendrá la consideración de infracción muy grave y se sancionará, en su grado mínimo, con multas de 7.501 a 30.000 euros; en su grado medio de 30.001 a 120.005 euros; y en su grado máximo de 120.006 euros a 225.018 euros.

3. Las infracciones del capítulo III resultarán aplicables a las acciones y omisiones de las empresas en cuyo ámbito se realizan las actividades formativas de carácter práctico, contrarias a lo previsto en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, respecto de las personas en periodos de formación práctica no laboral.

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

Disposición final segunda. *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*

Se añade una letra d) al apartado 1 y se añade un nuevo apartado 3 bis en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con la siguiente redacción:

«d) Prácticas no laborales vinculadas a las especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo».

«3 bis. A los exclusivos efectos de la aplicación de esta disposición adicional, tendrán la consideración de prácticas formativas no remuneradas aquellas en las que el alumno no reciba remuneración alguna o bien aquellas en las que únicamente reciba una compensación de los gastos a los que se refiere el artículo 4.1.b) de la Ley XX/2026, de X de X, del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral, tales como de los gastos de transporte, alojamiento o manutención aparejados a la realización de la práctica formativa. Si no constara de manera expresa que la compensación está destinada exclusivamente a la cobertura de los gastos mencionados, se entenderá que la práctica formativa que ha dado lugar a la concesión de la compensación económica es de carácter remunerado».

Disposición final tercera. Títulos competenciales.

Esta ley se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en la materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas, excepto el artículo 6 que se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.17.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

Las disposiciones objeto de modificación en las disposiciones finales primera y segunda de esta Ley seguirán amparándose en los títulos competenciales invocados en las normas objeto de modificación.

Disposición final cuarta. Desarrollo normativo.

1. Se habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley.
2. El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Economía Social, promoverá las modificaciones normativas oportunas para que en el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se identifiquen aquellas que sean susceptibles de vincular el desarrollo de prácticas no laborales.

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

Esta norma entrará en vigor día a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ELÉVESE AL CONSEJO DE MINISTROS

Madrid, ... de ... de 2026

LA MINISTRA DE TRABAJO Y ECONOMÍA
SOCIAL

Yolanda Díaz Pérez



Demócrata