

# **INFORME**

## **CÁMARA DE COMERCIO DE ESPAÑA**

---

**Audiencia e información pública:  
Anteproyecto de Ley del Estatuto de  
las personas en formación práctica no  
laboral en el ámbito de la empresa**

**Enero de 2025**

## **1 | INTRODUCCIÓN**

A iniciativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social se ha puesto en marcha el proceso de audiencia e información pública sobre el anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa.

Esta norma pretende completar el régimen jurídico de las actividades formativas en la empresa, de modo que, una vez reguladas las actividades formativas en la empresa en el marco de un contrato de trabajo de los previstos en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, se aborde la regulación de determinados aspectos de las actividades formativas desarrolladas en el ámbito de la empresa. En particular, en lo relativo a las condiciones en las que los estudiantes realizan prácticas formativas en empresas o instituciones, con el objeto de proteger a los becarios, garantizar que las prácticas estén relacionadas con su formación y evitar que las empresas utilicen la figura del becario para cubrir puestos de trabajo de manera encubierta. Además, trata de cubrir aspectos que actualmente no están regulados vinculados al ámbito laboral como la conciliación o la prevención de riesgos laborales, entre otros.

## **2 | VALORACIÓN GLOBAL**

La Cámara de Comercio de España valora positivamente avanzar hacia el establecimiento de un marco normativo claro, coherente y uniforme para las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa, aportando mayor transparencia y certidumbre tanto para los becarios como para las empresas. No en vano, la formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa supone una oportunidad para desarrollar el talento y las competencias que las empresas requieren para cubrir sus necesidades.

En este sentido, la futura Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa podría ser una respuesta positiva a las demandas de protección de los estudiantes en formación, garantizando que las prácticas sean

realmente formativas y que no se utilice la figura del becario para cubrir puestos de trabajo.

Sin embargo, para que este marco normativo resulte exitoso deberá encontrar un equilibrio entre proteger a los estudiantes y no desalentar a las empresas a ofrecer oportunidades de formación.

Por ello, es crucial que la normativa se implemente de manera clara y equilibrada, para que el impacto no suponga una menor oferta de prácticas, lo que perjudicaría a estudiantes, a empresas y al interés general.

### **3 | OBSERVACIONES ESPECÍFICAS**

Sobre la base de lo expuesto, a continuación, se presentan una serie de observaciones específicas de la Cámara de Comercio de España en el marco de la audiencia pública referida al anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa:

#### **► Justificación de la necesidad de la nueva norma**

En el marco normativo actual existen varias disposiciones que regulan la formación en la educación. Así lo aborda el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. También, el Real Decreto-Ley 32/2021, de diciembre, en el que se realiza una reordenación de los contratos laborales formativos con el doble objetivo de convertirlos en un instrumento formativo más eficaz – fortaleciendo las garantías de esta función contractual mediante el establecimiento de planes formativos obligatorios, tutorización efectiva y realización de una actividad laboral directamente vinculada con la actividad formativa que se desarrolla – y, a la vez, mejorar sus derechos laborales – duración del contrato limitada a los periodos formativos impidiendo el encadenamiento y estableciendo nuevas garantías salariales.



Sin embargo, la exposición de motivos del anteproyecto de Ley del Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa, si bien menciona el RD 1543/2011, se hace particular hincapié en la ausencia de regulación en esta materia, siendo éste un argumento para la aprobación de la nueva norma.

La justificación de la necesidad de una nueva norma debe estar adecuadamente fundamentada, explicitándose los argumentos que descartan otras alternativas regulatorias y no regulatorias, así como las carencias que, en su caso, sean insalvables en el marco normativo vigente. Todo ello, en aras de garantizar la necesaria coherencia y coordinación con la regulación actualmente existente en la materia, especialmente en el ámbito laboral y educativo.

#### ► Principios de calidad en la regulación

En todo caso, la nueva norma por aprobar debe cumplir con los principios de buena práctica regulatoria (*Smart regulation*). Para ello es imprescindible atender a la necesidad de una “legislación y unas políticas más simples, concretas y fáciles de cumplir y basadas en datos”, y en cuya elaboración y aplicación se introduzca el enfoque “una más, una menos”, para reducir el impacto regulatorio sobre la ciudadanía y las empresas, en especial las pequeñas y medianas empresas (pymes).

De particular relevancia es minimizar la carga administrativa derivada de la aplicación de la nueva normativa sobre el tejido productivo. No en vano, el nuevo marco podría derivar en un incremento de costes y burocracia, lo que podría llevar a una reducción en el número de prácticas ofertadas por las empresas. Circunstancia especialmente evidente en el caso de las pymes, que podrían considerar que gestionar este tipo de iniciativas resulta más complejo o costoso, inhabilitando así un mecanismo eficiente para la disposición de competencias ajustadas a sus requerimientos productivos.

La correspondiente Memoria de análisis de impacto normativo no detalla las cargas administrativas que esta norma podría generar para las empresas, aunque en la propia exposición de motivos del anteproyecto de Ley se afirma que esta regulación

se ajusta a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, y señala que su aplicación "no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias".

No obstante, en una aproximación somera, la implementación de este marco normativo podría conllevar ciertas obligaciones administrativas y de gestión para las empresas, tales como:

- Las empresas estarán obligadas a documentar adecuadamente los acuerdos de prácticas, garantizando su alineación con los requisitos del programa formativo.
- Será necesario designar un tutor que supervise las actividades formativas, asegurando que estas se ajusten a los objetivos previstos, lo que demandará tiempo y recursos adicionales.
- Las empresas deberán informar a los representantes legales de los trabajadores sobre los acuerdos de prácticas que se desarrollen en su organización.

Por tanto, la nueva norma debería ser objeto de un análisis objetivo e integral que evalúe su impacto económico y regulatorio, prestando especial atención a la carga que podría derivarse de su implantación y, en su caso, estableciendo los mecanismos pertinentes para su mitigación.

► **Observaciones de carácter aplicado**

- La nueva norma debería incluir una reordenación y homogeneización de los límites para los períodos de formación práctica en las empresas que se desarrollan en el apartado d) del número 2 del artículo 1 (Objeto y ámbito de aplicación) del anteproyecto de la Ley. En concreto, el texto del anteproyecto de Ley (artículo 1.2.d) limita las horas de realización de prácticas en el ámbito de las prácticas académicas externas de las Universidades (curriculares y extracurriculares):
  - En el caso de las prácticas curriculares, se establece que no podrán superar el 25% de las horas en que se concreten los

créditos ECTS de la titulación. Teniendo en cuenta que los grados universitarios de cuatro años tienen 240 créditos, las prácticas en este caso no podrán superar los 60 créditos, es decir, son 1.500 horas, que corresponderían a 188 días con jornadas de 8 horas.

- En las prácticas extracurriculares, se limitan al 15% de las horas en que se concreten los créditos de la titulación o a un máximo de 480 horas, que se corresponderían con 60 días con jornadas de 8 horas.
- Las prácticas desarrolladas durante los estudios vinculados a títulos propios de las universidades, cuando la suma total de prácticas curriculares y extracurriculares no supere el 25% de los créditos ECTS de la correspondiente titulación. No obstante, los títulos propios que tengan una duración mínima de 60 créditos ECTS tendrán la posibilidad de establecer prácticas por un periodo de tres meses.

En suma, las diferencias en los porcentajes de aplicación, según el tipo de prácticas y las horas asociadas a los créditos ECTS de las distintas titulaciones, podrían generar disfunciones, una carga excesiva en términos de cálculos formales para cada caso concreto y restricciones en las prácticas profesionales de los estudiantes en las empresas. Esto podría desincentivar la celebración de dichas prácticas, ocasionando perjuicios de diversa índole tanto para los estudiantes como para las empresas.

Por ello, sería conveniente simplificar y homogeneizar estos límites, alineándolos con lo establecido para las diversas prácticas no laborales en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, que regula estas mismas prácticas y que la nueva norma derogará.

En todo caso, la duración de dichas prácticas debería ser uniforme, y fundamentarse en un análisis robusto sobre el impacto potencial derivado de los diferentes plazos temporales susceptibles de aplicación. Este ejercicio debe contemplar los costes fijos derivados de la inversión

asociada a dichas prácticas, de modo que la duración de las prácticas incentive y contribuya a maximizar el aprovechamiento de los recursos dispuestos por parte de las empresas y el alumnado.

Esta simplificación, unificación y homogeneización, sustentada en un análisis profundo sobre las alternativas y sus impactos, sin duda contribuirá a la promoción de la formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa, beneficiando tanto a los estudiantes como a los centros formativos y a las empresas que los acogen.

- La nueva regulación podría incorporar una orientación explícita o modelo oficial de convenio a suscribir con la entidad formativa, con el objeto de reducir la carga administrativa que se pueda generar.
- La nueva norma podría ser una oportunidad para facilitar la colaboración efectiva entre Universidades, centros de Formación Profesional y entidades de acogida, contribuyendo a generar opciones de prácticas/estancias que respondan a las necesidades del mercado laboral actual. Especialmente, a través del fomento de la cooperación con los organismos intermedios (Cámaras de Comercio, Fundaciones Universidad-Empresa, organizaciones empresariales, sectoriales y territoriales, etc.) que ya están desempeñando un papel clave en su desarrollo. La propia Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, regula por primera vez dichos organismos intermedios y les asigna diferentes funciones en el desarrollo de la Formación Profesional dual.

En conclusión, desde la Cámara de Comercio de España, en el desarrollo de la función consultiva que corresponde a esta corporación conforme a la Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, se considera positivo avanzar en el establecimiento de un marco normativo claro, coherente y uniforme para las personas en formación práctica no laboral en el ámbito de la empresa. Además, la nueva normativa debería constituir una oportunidad para que las empresas puedan disponer y formar talento acorde a sus necesidades, si bien es

preciso limitar al máximo los posibles efectos negativos que este nuevo marco pudiera introducir en el desempeño del tejido empresarial y en las opciones de empleabilidad de los jóvenes. De este modo, debe evitarse cualquier restricción, limitación o desincentivo en la eventual oferta de prácticas de las empresas, así como un mayor coste para las empresas en términos económicos o regulatorios. En definitiva, toda nueva normativa en la materia debe contribuir a crear puentes entre el mundo académico y el profesional, reducir trabas y aprovechar las sinergias.