



## Acordado con las organizaciones sindicales

# El Gobierno aprueba el Estatuto de prácticas no laborales

Nota de prensa

- La regulación permitirá erradicar prácticas fraudulentas y supondrá el incremento del empleo juvenil y su calidad
- Permitirá acabar con las prácticas fraudulentas que encubren una relación laboral
- También garantiza la calidad de las prácticas al fijar los requisitos formativos que han de cumplir
- Deberán estar vinculadas a estudios oficiales universitarios, a la Formación Profesional o a la formación de los sistemas públicos de empleo
- La actividad que se desarrolla en la empresa debe estar relacionada con el itinerario formativo
- Las personas en prácticas no podrán sustituir la actividad de un trabajador o trabajadora por cuenta ajena
- El texto establece una carta de derechos para las personas en formación práctica no laboral
- Se prevé la adaptación de los planes formativos a las personas con discapacidad
- La Inspección de Trabajo podrá aplicar un régimen sancionador más riguroso con multas de hasta 225.018 euros en su grado máximo

3 de marzo de 2026.- El Consejo de Ministros y Ministras ha aprobado, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Proyecto de ley de prácticas no laborales, una norma que redunda en los objetivos de la Reforma Laboral de 2021.

El texto es una herramienta para erradicar prácticas como las de los falsos becarios que suponen un doble fraude tanto laboral como formativo. Hay que recordar que la Inspección de Trabajo regularizó cerca de 1.600 falsos becarios y becarias entre 2021 y 2023.



Entre 2021 y 2025, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social detectó 2.688 falsos becarios y becarias en 6.519 actuaciones.

Con esta norma queda delimitada la frontera entre las relaciones laborales y las actividades formativas lo que aporta, además, seguridad jurídica para las personas en prácticas y facilita la labor inspectora que también dispondrá de un régimen sancionador más riguroso con multas de hasta 225.018 euros en su grado máximo.

### Garantías para las personas en prácticas no laborales

Las prácticas no laborales deberán estar vinculadas a estudios oficiales universitarios, a la Formación Profesional o los determinados por los sistemas públicos de empleo. En caso contrario se presumirá una relación laboral.

También se considerará que existe una relación laboral si la persona en prácticas sustituye las funciones de una persona trabajadora o cuando el itinerario formativo y la actividad desarrollada en la empresa no están vinculados.

Las empresas deberán firmar un acuerdo o un convenio de cooperación con el centro formativo autorizado que recoja, entre otros aspectos:

- **Duración máxima** de los periodos de prácticas laborales
- **Planes de formación individual con itinerarios formativos**
- **Adscripción a una persona tutora designada por la empresa** en coordinación con la persona tutora del centro educativo.

**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.**



Cualquier empresa podrá tener a dos personas en formación práctica no laboral, independientemente de su tamaño.

### Derechos de las personas en formación práctica

Para evitar la discriminación económica, se prohíbe el acceso a la formación práctica mediante el pago. Además, se establece el derecho a la **compensación de gastos**.

Las personas en prácticas también tendrán **derecho a acceder a todos los servicios** con los que cuenten las personas trabajadoras en el centro de trabajo.

Se reconoce el derecho a que se respeten los límites y **descansos, incluidos días festivos y vacaciones**, fijados en las normas legales y convenios colectivos que resulten aplicables a las personas trabajadoras que prestan servicios en la empresa.

Se deberá garantizar la compatibilidad de estas prácticas 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.

También se establece el **derecho a la protección de la seguridad y salud frente el acoso**, ya que la práctica formativa se desarrolla en el marco de la empresa o institución ajena al centro académico.