



COMISIÓN EUROPEA

Estrasburgo, 18.4.2012
SWD(2012) 99 final

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN

Marco de calidad para los periodos de prácticas

que acompaña al documento

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones

Hacia una recuperación generadora de empleo

{ COM(2012) 173 final }
{ SWD(2012) 90 final }
{ SWD(2012) 92 final }
{ SWD(2012) 93 final }
{ SWD(2012) 95 final }
{ SWD(2012) 96 final }
{ SWD(2012) 97 final }
{ SWD(2012) 98 final }
{ SWD(2012) 100 final }

DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN

Marco de calidad para los periodos de prácticas

que acompaña al documento

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones

Hacia una recuperación generadora de empleo

ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Ámbito de aplicación del marco	4
3.	Reglamentación y organización de los periodos de prácticas en los Estados miembros	5
4.	Hacia un marco de calidad para los periodos de prácticas	8
5.	Hacia el futuro	10

Cláusula de exención de responsabilidad: este es un documento de trabajo de los servicios de la Comisión Europea y tiene carácter informativo. No refleja la posición oficial de la comisión sobre este asunto, ni anticipa dicha posición.

1. INTRODUCCIÓN

El incremento del desempleo entre los jóvenes (entre 15 y 24 años) ha sido espectacular: desde 2008, el número total de desempleados jóvenes de la UE ha aumentado en un millón. Actualmente hay en la EU-27 más de cinco millones de jóvenes menores de 25 años que no pueden encontrar un empleo.

En este contexto, los periodos de prácticas pueden desempeñar un papel clave a la hora de aumentar el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo. Los periodos de prácticas pueden salvar la distancia que existen entre los conocimientos teóricos adquiridos en la educación y las aptitudes y competencias necesarias en un puesto de trabajo y, de este modo, mejorar las posibilidades de los jóvenes de encontrar un empleo.

Sin embargo, en algunos casos los periodos de prácticas no desempeñan el papel que deberían: hace ya varios años que la calidad de los periodos de prácticas es un motivo de preocupación. Por ejemplo, las organizaciones *Génération Précaire*¹ en Francia y *Generation Praktikum*² en Austria han comunicado que están seriamente preocupadas por el riesgo de que los empleadores utilicen los periodos de prácticas indebidamente como fuente de mano de obra barata o gratuita, y de que, en muchos casos, estos no supongan un primer paso hacia empleos dignos y duraderos. Argumentan que esta situación puede desembocar en un círculo vicioso de inseguridad y empleos precarios. En algunos Estados miembros, los jóvenes han creado iniciativas para mejorar la transparencia de los periodos de prácticas³. En 2010, el Parlamento Europeo adoptó un informe de iniciativa sobre el «Fomento del acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y refuerzo del estatuto del becario, del período de prácticas y del aprendizaje»⁴, en el que pide a la Comisión que proponga una Carta Europea de Calidad de las Prácticas, facilite estadísticas sobre los periodos de prácticas y elabore un estudio comparativo sobre los diferentes regímenes de periodos de prácticas existentes en los Estados miembros.

Más recientemente, el Foro Europeo de la Juventud ha presentado una propuesta de Carta Europea de los regímenes de prácticas⁵ que se basa en una consulta en línea entre los jóvenes. Los resultados de la consulta indican que en muchos países la dimensión educativa de los periodos de prácticas ha disminuido, ya que se pide a los becarios que lleven a cabo tareas que no contribuyen al progreso de su desarrollo profesional.

La Comisión ha reconocido la necesidad de abordar estas inquietudes. Como respuesta, en la iniciativa emblemática de Europa 2020 «Juventud en movimiento»⁶ elaborada en 2010 se anunció que la Comisión propondría un marco de calidad para los periodos de aprendizaje, que incluiría su dimensión transnacional, el papel de los interlocutores sociales y los aspectos relacionados con la responsabilidad social de las empresas. En consonancia con este compromiso, los Estados miembros, en las Conclusiones del Consejo sobre el empleo juvenil de junio de 2011 invitaron a la Comisión a proporcionar «orientación respecto a las

¹ www.generation-precaire.org

² www.generation-praktikum.at

³ Por ejemplo, en Italia; véase www.republicadeglistagisti.it

⁴ Ponente: Diputada al PE Emilie Turunen, PE 2009/2221 (INI), 14.6.2010.

⁵ www.qualityinternships.eu

⁶ COM(2010) 477 final, de 15.9.2010.

condiciones para lograr unos periodos de prácticas de elevada calidad mediante el establecimiento de un marco de calidad para los periodos de prácticas»⁷.

En vista del creciente deterioro del acceso de la juventud al mercado laboral, en diciembre de 2011 la Comisión puso en marcha la «**Iniciativa de Oportunidades para la Juventud**»⁸. Una de las acciones principales de la iniciativa hace referencia al apoyo de la Comisión para que los Estados miembros utilicen más eficazmente el Fondo Social Europeo, entre otras cosas para financiar periodos de prácticas, como ya ocurre en algunos países. Además, en lo que queda del actual período de programación se incrementará el apoyo de la Comisión a unos periodos de prácticas transnacionales de alta calidad en el marco de los programas Erasmus y Leonardo da Vinci, y en el programa «Erasmus para todos» que comenzará en 2014 se propondrá un incremento adicional del presupuesto. La Iniciativa de Oportunidades para la Juventud confirma también compromisos anteriores de la Comisión en relación con la presentación de un marco de calidad para los periodos de prácticas en 2012.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta que la provisión de periodos de prácticas de alta calidad exige la participación de todos los actores pertinentes, las empresas en primer lugar, pero también las autoridades nacionales, los interlocutores sociales y los representantes de la juventud y los becarios, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión somete el presente documento de posición a la consulta de todas las partes interesadas. El objetivo es construir el consenso necesario para el reconocimiento común de un marco de calidad de los periodos de prácticas en forma de una recomendación del Consejo que se adoptará antes de finales de 2012, tal como se señala en la Comunicación de la Comisión «Hacia una recuperación generadora de empleo»⁹. Este documento de trabajo compromete únicamente a la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, no al conjunto de la Comisión. El presente documento solo contiene información a efectos de consulta y no pretende representar ni prejuzgar la posición final que la Comisión adoptará en relación con el tema que aborda.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MARCO

No hay una definición común europea de **periodos de prácticas** y a menudo, se confunden los conceptos de periodos de prácticas, prácticas y contratos de aprendizaje. A efectos de la presente iniciativa se utilizará solamente el término «periodos de prácticas», entendiendo que hace referencia a:

prácticas laborales con un componente educativo (realizadas o no como parte de un plan de estudios) y limitadas en el tiempo. El objetivo de estos periodos de prácticas es ayudar a los becarios en la transición de la educación al trabajo, dándoles experiencia práctica, conocimientos y aptitudes para completar su educación teórica.

Esta iniciativa, por tanto, se centra principalmente en los periodos de prácticas que forman parte de los programas de enseñanza superior, así como en los periodos de prácticas (generalmente de postgrado) en los que solamente participan el becario y el empleador. Los

⁷ Conclusiones del Consejo 11838/11, «Fomentar el empleo de los jóvenes para lograr los objetivos de Europa 2020», 17.6.2011.

⁸ COM(2011) 933 final, 20.12.2011.

⁹ COM(2012) 173 final, 18.4.2012.

periodos de prácticas transnacionales también están incluidos en el ámbito de aplicación de la presente iniciativa, que **no será aplicable a los contratos de aprendizaje**.

Aunque los contratos de aprendizaje tienen objetivos similares al periodo de prácticas tal y como este se define anteriormente, el primero constituye más bien una formación sistemática y a largo plazo en relación con una ocupación técnica, en la que se alternan los periodos en el lugar de trabajo con periodos en una institución de enseñanza o un centro de formación. Además, en lo que se refiere al contrato de aprendizaje, el empleador es responsable de proporcionar la formación necesaria vinculada a una ocupación determinada.

3. REGLAMENTACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LOS PERIODOS DE PRÁCTICAS EN LOS ESTADOS MIEMBROS

Como parte de un proyecto piloto iniciado por el Parlamento Europeo, la Comisión ha encargado un estudio relacionado con una perspectiva general de los programas de prácticas laborales en los Estados miembros (en lo sucesivo, «el estudio»).

Este estudio estará disponible en mayo de 2012 y facilitará una primera visión de conjunto de las políticas nacionales y los marcos legislativos pertinentes, así como de la oferta, el contenido y la calidad de los periodos de prácticas. A continuación se exponen las principales conclusiones preliminares.

Panorama de las legislaciones nacionales existentes

En un gran número de Estados miembros o bien no existe ninguna normativa que trate explícitamente de los periodos de prácticas, o la normativa existente es muy limitada o forma parte de la legislación en otros ámbitos, generalmente relacionados con la educación y la formación¹⁰. Las definiciones de «periodo de prácticas» en las legislaciones de los Estados miembros que sí tienen una normativa al respecto presentan las siguientes características comunes: i) el objetivo educativo general; ii) el elemento práctico de aprendizaje; iii) su carácter temporal.

Generalmente, los periodos de prácticas integrados en los programas de estudios (superiores) están más regulados. Los periodos de prácticas ofrecidos sobre una base *ad hoc* por los empleadores y asumidos por los jóvenes después de su titulación sobre una base voluntaria tienden a estar menos regulados.

En los Estados miembros en los que existen medidas formales en vigor, las normas para garantizar la calidad de los periodos de prácticas se refieren principalmente a:

- la retribución;
- la cobertura de la seguridad social;
- el acceso a la formación y la calidad de la misma;
- la experiencia laboral del candidato;

¹⁰ Por ejemplo, en AT, CY, CZ, DE, EL, IE, LU, MT, PL, PT, SK y UK.

- el riesgo de que se sustituya al personal regular.

Por lo que se refiere a profesiones específicas en las que la realización obligatoria de periodos de prácticas forma parte de la formación profesional (generalmente, medicina/enfermería, derecho, educación o arquitectura/ingeniería) la normativa está elaborada por asociaciones profesionales en casi todos los Estados miembros. Sin embargo, ni siquiera estas normativas ofrecen siempre una garantía de calidad de los periodos de prácticas. Italia, por ejemplo, destaca por el alto grado de regulación en relación con las profesiones liberales, pero, de hecho, la forma en que se llevan a cabo los periodos de prácticas difiere ampliamente de las disposiciones legales.

Panorama del acceso a los periodos de prácticas y su disponibilidad

En muchos países de la Unión Europea se hace un mayor énfasis en los periodos de prácticas y en la experiencia laboral práctica como instrumentos clave para ayudar a los jóvenes desempleados o a los jóvenes titulados en su transición al mundo del trabajo¹¹. En Europa meridional y oriental estos sistemas reciben a menudo el apoyo (al menos parcial) del Fondo Social Europeo. En muchos casos, lo que se pretende es aumentar la realización de periodos de prácticas a través de la concesión de subsidios a los empleadores, una contribución a las prestaciones de seguridad social o el pago directo de compensaciones y asignaciones a los becarios.

En general, existe un fuerte impulso para integrar los periodos de prácticas y la formación práctica en el puesto de trabajo en los planes de estudio, ya sea de forma obligatoria o facultativa. En este tipo de periodos de prácticas, el control y la garantía de la calidad están asegurados, a menudo, por las instituciones de enseñanza, unos objetivos de aprendizaje claros y empresas más motivadas. Sin embargo, la oferta de periodos de prácticas de este tipo es insuficiente, debido a unos vínculos poco sólidos entre los sistemas educativos y el mercado de trabajo, y a las dificultades de las PYME para movilizar recursos internos a fin de gestionar y supervisar a los becarios. Por otra parte, en algunos países los empleadores están preocupados por que el sistema educativo es incapaz de satisfacer sus necesidades en cuanto a cualificación (EL, LV, RO y UK). Esto indica que hay una necesidad clara de impulsar las asociaciones entre las instituciones de enseñanza y las empresas a fin de aumentar el número de periodos de prácticas como parte de los programas de estudios.

Las colocaciones laborales en el extranjero son una forma específica de los periodos de prácticas. El Eurobarómetro *Juventud en movimiento (2011)* muestra que el aprendizaje transnacional ayuda a los jóvenes a familiarizarse con las exigencias del mercado laboral de la UE y adaptarse a las mismas, desarrollando no solo competencias lingüísticas y profesionales específicas, sino también «aptitudes sociales» como el trabajo en equipo, la confianza en uno mismo y la capacidad de adaptación, que se consideran cruciales para el éxito del proceso de transición de la educación al trabajo.

El valor de referencia aplicable a la movilidad en la formación¹² recientemente adoptado fija unos objetivos ambiciosos: para 2020, al menos un 20 % de los graduados de enseñanza superior y un 6 % de los titulados de educación y formación profesional inicial debería haber pasado un periodo de estudios o de formación en el extranjero (incluidas las colocaciones

¹¹ Por ejemplo, en BE, CY, DK, EE, EL, ES, IE, FI, FR, HU, LT, LU, LV, MT, NL, PT, PL, SE y UK.

¹² Conclusiones del Consejo relativas a un valor de referencia aplicable a la movilidad en la formación: 2011/C372/08; DO 20.12.2011.

laborales). Este valor de referencia no puede alcanzarse únicamente mediante los programas de la Unión Europea, sino que se requerirá un apoyo considerable mediante acciones nacionales. Por lo tanto, es vital garantizar que estos periodos de prácticas son de buena calidad y que las oportunidades de aprendizaje que ofrecen son pertinentes.

Un estudio reciente encargado por la Comisión¹³ confirma la necesidad de llevar a cabo acciones para facilitar la movilidad transnacional de los becarios. Las prioridades identificadas por el estudio se refieren a la necesidad de aclarar las diferencias contextuales, jurídicas y reglamentarias entre los Estados miembros que afectan a los periodos de prácticas transnacionales, mejorando el acceso a la información e introduciendo requisitos más concretos y criterios para la organización general de los periodos de prácticas en el extranjero.

Principales lagunas / aspectos preocupantes en relación con la calidad de los periodos de prácticas

En lo que respecta a la calidad de estos periodos, se han comunicado prácticas cuestionables en los distintos Estados miembros, con ligeras variaciones derivadas de los tipos de régimen reglamentario. Los principales motivos de preocupación en los distintos Estados miembros están relacionados con:

- las bajas remuneraciones, el bajo nivel de protección y unos términos y condiciones más bien pobres;
- la ausencia de un contenido didáctico de alta calidad;
- el uso de becarios para llevar a cabo tareas banales, y
- la sustitución de empleados normales por becarios.

En varios países, las inquietudes respecto de los periodos de prácticas están relacionadas con una preocupación más amplia de que los **jóvenes queden atrapados en empleos precarios o inestables**. (por ejemplo, EL, ES, FR, IT, LT, PL, PT y UK). Además, parece que estas prácticas cuestionables se basan particularmente en la precaria situación de los jóvenes en el mercado laboral, que permite a los empleadores «aprovecharse» de las personas que están esforzándose por entrar en el mercado de trabajo. Este es el caso, especialmente, en países y sectores en los que un gran número de jóvenes busca trabajo.

En diecinueve Estados miembros los periodos de prácticas están sancionados con un contrato, pero solo en once Estados miembros se incluye un sueldo mínimo como requisito. El **contenido didáctico** de un periodo de prácticas tiene más probabilidades de estar definido formalmente si uno de los participantes es una institución de enseñanza. Sin embargo, con frecuencia los periodos de prácticas en los que los interesados son solo el becario y el empleador no tienen un contenido definido. Esto no significa necesariamente que estas colocaciones estén totalmente desprovistas de estructura o contenido. Por ejemplo, en el Reino Unido muchos empleadores facilitaron voluntariamente periodos de prácticas bien estructurados y con un contenido predefinido. No obstante, los datos disponibles sugieren un alto grado de variación en este aspecto. Incluso en los Estados miembros con una normativa

¹³ Estudio sobre un posible marco para la movilidad transnacional de los periodos de prácticas en empresas, realizado por GHK para la Comisión Europea, abril de 2011.

para definir el contenido de los periodos de prácticas (por ejemplo, AT y LU) preocupa que los empleadores no siempre respeten estas normas.

Uno de los aspectos más preocupantes en relación con los periodos de prácticas es la **ausencia de una cobertura de protección social adecuada** (generalmente, los seguros para los becarios solo incluyen la sanidad y, en algunos casos, los riesgos y accidentes laborales). Sin embargo, conviene tener en cuenta que en relación con los periodos de prácticas en el marco de programas financiados por el Gobierno se obliga cada vez más a los empleadores a pagar las contribuciones de la seguridad social de los becarios, ya sea en su totalidad o con subsidios parciales (por ejemplo, en CY, EL y PL).

En general, los becarios reciben contratos por escrito para los periodos de prácticas, pero las características (y por tanto, los derechos) de estos contratos varían ampliamente entre países y sectores. Además, no hay una definición común de lo que se considera una remuneración «adecuada». La **ausencia de compensación o la baja remuneración** y la perspectiva de explotación son preocupaciones generales principalmente en el caso de los periodos de prácticas del mercado libre y de los regímenes de formación profesional obligatoria.

El riesgo de que se sustituya a empleados normales por becarios es mayor en los Estados miembros con un alto nivel de desempleo o unas condiciones del mercado laboral poco favorables para los jóvenes (por ejemplo, EL, ES, IT y PT). Sin embargo, el uso de becarios como mano de obra gratuita es un fenómeno creciente también en otros países, en los que los **jóvenes pueden tener que realizar diversos periodos de prácticas** antes de encontrar un verdadero empleo.

Por último, el abuso de los becarios es más común si no existe supervisión ni unos objetivos claros relacionados con el periodo de prácticas. Además, las estadísticas indican la existencia de un **diferencial retributivo entre hombres y mujeres** considerables en lo que respecta a los periodos de prácticas, con una mayor proporción de mujeres en puestos no retribuidos o mal remunerados.

4. HACIA UN MARCO DE CALIDAD PARA LOS PERIODOS DE PRÁCTICAS

La concienciación sobre las cuestiones relacionadas con la calidad de los periodos de prácticas y con los posibles abusos está aumentando en la UE y se están llevando a cabo varios intentos para aplicar unos marcos de calidad específicos a fin de abordar estas cuestiones (por ejemplo, en AT, EL, FI, FR, IT y UK).

Un marco de calidad a nivel de la UE, elaborado en colaboración con los representantes gubernamentales, los interlocutores sociales, las organizaciones de juventud y todas las demás partes interesadas, podría contribuir en gran medida a incrementar la calidad de los periodos de prácticas en la UE. El fomento de unos periodos de prácticas de buena calidad contribuye a lograr los objetivos de la estrategia Europa 2020, en tanto que facilitan una transición correcta al mercado de trabajo y promueven y facilitan la movilidad geográfica de los jóvenes.

Los siguientes elementos se basan en las constataciones del estudio y en las mejores prácticas existentes en los Estados miembros y podrían tenerse en cuenta en el desarrollo de un marco de este tipo:

a) Conclusión de un contrato de periodo de prácticas

Tanto el estudio sobre una perspectiva general de los programas de prácticas laborales en los Estados miembros como el cuestionario del Foro Europeo de la Juventud pusieron de relieve que en gran parte de los periodos de prácticas (25 % de las personas que respondieron al cuestionario del Foro Europeo de la Juventud) no se concluye ningún contrato entre el becario y la organización de acogida. Esto crea una situación en la que el becario está jurídicamente indefenso, mientras que la organización de acogida no puede estar segura de la contribución del becario. El contrato de periodo de prácticas debería ser la base de todos los periodos de prácticas y cubrir los objetivos tanto profesionales como educativos, la duración y, en su caso, la cuantía de la remuneración/compensación. Estos requisitos ya se aplican a través del contrato de aprendizaje y el compromiso de calidad de los programas Erasmus y Leonardo da Vinci. Estos se basan en los principios de la Carta Europea de Calidad para la Movilidad¹⁴, adoptada por el Parlamento Europeo y los Estados miembros en 2006.

b) Definición de los objetivos profesionales y educativos y de la tutoría/orientación

Si los periodos de prácticas tienen unos objetivos profesionales y educativos bien definidos es más probable que contengan elementos educativos útiles, y ayuden por tanto al becario a encontrar trabajo después del periodo de prácticas. Además de la necesidad de definir con claridad los objetivos profesionales y educativos del periodo de prácticas, la organización de acogida debería designar un supervisor personal para cada becario que recibe. La figura del supervisor debería vigilar el progreso del becario y explicarle los procedimientos y las técnicas de trabajo generales. Asimismo, el supervisor debería proporcionar al becario indicaciones y comentarios sobre su rendimiento en forma de evaluación intermedia y de evaluación final.

c) Reconocimiento adecuado de los periodos de prácticas

Las pruebas recopiladas muestran que, con demasiada frecuencia, los periodos de prácticas terminan sin un certificado adecuado en el que se indique los conocimientos, las capacidades y las competencias adquiridos en el periodo de prácticas. Al finalizar el periodo de prácticas, el becario debería recibir un certificado en el que se indicara la duración y el contenido educativo del periodo de prácticas, las tareas realizadas y los conocimientos, las capacidades y las competencias adquiridos. El documento Movilidad Europass podría considerarse una herramienta adecuada para registrar los conocimientos y las capacidades adquiridos en otro país¹⁵.

d) Duración razonable

Está aumentando la sustitución de trabajadores regulares por becarios. A fin de reducir esta tendencia, es importante determinar claramente la duración de los periodos de prácticas, de forma que estos puedan cumplir su función como herramienta para suavizar la transición al mercado laboral. En general, un periodo de entre tres y seis meses se considera adecuado en función del tipo del periodo de prácticas (como parte de un programa de educación o

¹⁴ Recomendación 2006/961/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la movilidad transnacional en la Comunidad a efectos de educación y formación: Carta Europea de Calidad para la Movilidad, DO L 394 de 30.12.2006.

¹⁵ <http://europass.cedefop.europa.eu/es/documents/europass-mobility>

formación o posterior a la obtención de un título). Las excepciones pueden incluir las profesiones especiales, como abogados, profesores y médicos.

e) Una protección social y una remuneración del becario adecuadas

Uno de los problemas más graves observados es que a menudo, los becarios no disfrutan de una protección social adecuada en el país en el que realizan las prácticas (en particular, la cobertura del seguro general de enfermedad y accidentes).

Los periodos de prácticas de buena calidad no deben estar necesariamente remunerados. Un periodo de prácticas no remunerado realizado durante los estudios del becario podría ser adecuado, siempre que el becario tenga cobertura de seguridad social. En estos casos, se recomienda el reembolso de los gastos o las ayudas en efectivo (por ejemplo, viajes, dietas y alojamiento). Por lo que se refiere a los periodos de prácticas posteriores a la obtención del título, se recomienda, en general, que estén remunerados, puesto que el becario ya está cualificado para realizar un trabajo y no se le puede considerar un estudiante. Además, los periodos de prácticas mal pagados o no remunerados conducen a situaciones en las que las personas que no disponen de los medios necesarios, económicos o familiares, no pueden acogerse a esta fórmula para adquirir experiencia laboral.

f) Transparencia de la información relativa a los derechos y las obligaciones

Los derechos y las obligaciones del becario, el empleador y, en su caso, la institución de enseñanza, deben ser transparentes y claros para todas las partes. La información actualizada sobre las disposiciones legales y de otro tipo aplicables a nivel europeo y nacional debe ser fácilmente accesible y comparable para todas las partes involucradas en la organización y realización de periodos de prácticas. La dificultad de acceder a información fiable y completa en relación con estas disposiciones en los diferentes Estados miembros es uno de los mayores obstáculos en la organización de periodos de prácticas transnacionales.

5. HACIA EL FUTURO

La Comisión ha expresado en varias ocasiones su compromiso en la elaboración de un marco de calidad para los periodos de prácticas. Mediante el presente documento de consulta¹⁶, la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión prepara la base de una propuesta de la Comisión para una Recomendación del Consejo relativa al citado marco antes de que finalice 2012.

Se invita a todas las partes interesadas a que den su opinión sobre los principales elementos enumerados anteriormente, y, en particular, sobre lo siguiente:

1. El ámbito de la iniciativa;
2. La forma que debe tomar esta iniciativa a nivel de la UE; y
3. Los principales elementos que determinan unos periodos de prácticas de alta calidad y que deberían formar parte del marco de calidad.

¹⁶ La información que contiene el presente documento no pretende representar ni prejuzgar la posición final que tomará la comisión en relación con el asunto que aborda.

Pueden enviar sus comentarios a EMPL-QUALITY-STAGES@EC.EUROPA.EU

Quienes no tengan acceso a la web pueden enviar sus respuestas a la siguiente dirección:

Comisión Europea

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión

Consulta sobre un marco de calidad para los periodos de prácticas

Unidad C3

Rue Joseph II, 27

B-1040 Bruselas

Plazo de respuesta: 11 de julio de 2012