

**DIFERENCIAS ENTRE:
CONVENIO DE PRÁCTICAS y CONTRATO LABORAL EN PRÁCTICAS
y CARACTERÍSTICAS DEL SEGUNDO**

CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS	CONVENIO EN PRÁCTICAS
✓ Puede concertarse con quienes estén en posesión de título universitario o de FP de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la FP, que habiliten para el ejercicio profesional. ✓ Solo pueden optar a él personas con los estudios acabados y las tasas del título pagadas. ✓ Al ser un contrato laboral tiene todos los derechos y obligaciones de un trabajador (cotización en la Seguridad Social para jubilación, prestaciones de desempleo, bajas, vacaciones....)	✓ Las prácticas en empresas se basan en los Convenios de Cooperación Educativa; el marco legal lo proporciona la legislación vigente en el territorio nacional (Reales Decretos 1497/1981, 1845/1994 y 1493/2011), la normativa aprobada por el Consejo de Gobierno de la UPV y la normativa específica del Centro Docente del estudiante, en materia de prácticas en empresas. ✓ El Convenio establece las condiciones generales y en los Anexos al Convenio se concretan las condiciones particulares de la práctica que va a realizar el alumno. ✓ Solo pueden optar a realizar prácticas en empresa, mediante los Convenios de Cooperación Educativa, los alumnos universitarios que hayan aprobado el 50% de los créditos de la titulación que estén cursando



CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE PRÁCTICAS:

- El **plazo** para su concertación será los **5 años** siguientes **desde** la fecha de pago de tasas de la titulación, grado o máster; o los **7 años** siguientes cuando el trabajador tiene certificado de discapacidad.
- Tiene un **mínimo** de duración de **6 meses** y **máximo** de **24** meses en uno o diferentes contratos de trabajo, así como en la misma o diferentes empresas.
- Se podrán **acordar hasta dos prórrogas**, o hasta 3 si así lo establece el convenio colectivo de aplicación, con una duración mínima de seis meses.
- El **periodo de prueba** no podrá ser superior a **un mes o a dos meses** según su nivel de estudios
- Una vez **pasados los 24 meses, esta modalidad de contrato es improrrogable** por lo que hay dos opciones:
 - 1º. La transformación en contrato indefinido.
 - 2º. La extinción del contrato.
- Siempre se ha de **reconocer la categoría laboral** como titulado.
- El **salario** durante el **primer año** es de, al menos, el **60%** de lo que marque el **convenio** de la empresa para su categoría profesional.
Y **el 2º** año ha de subir obligatoriamente al **75%**.
- La aplicación de este porcentaje es opcional, **no es obligatoria**, sólo es un mínimo legal, **se le puede pagar más al trabajador**.
- La **cantidad final del sueldo depende sobre todo del convenio**, ese porcentaje se aplica a retribuciones muy diferentes, dependiendo de los diferentes convenios que existen.
- **En ningún caso** el salario será **inferior al salario mínimo** interprofesional. En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, el salario se reducirá en función de la jornada.



INCENTIVOS:

-Si el contrato en prácticas se realiza con personal investigador en formación contemplado en el R. D. 63/2006, de 27 de enero (B.O.E. de 3 de febrero), **se bonificará el 30% de la cuota empresarial a la Seguridad Social** por contingencias comunes, durante un año, si se cumplen los requisitos establecidos en el citado Real Decreto.

-Cuando el contrato se concierte con un menor de 30 años, se **tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social** por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante la vigencia del contrato.

-En el supuesto en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales, en empresas, y el trabajador, estuviese realizando dichas prácticas no laborales, en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, **la reducción de cuotas será de 75%.**

NORMATIVA:

-Artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), modificado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (B.O.E. del 18 de septiembre).

-R. D. 488/98, de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos formativos (B.O.E. de 9 de abril).

-R. D. 63/2006, de 27 de enero (B.O.E. de 3 de febrero).

-Ley 35/2010, del 17 de septiembre (B.O.E. de 18 de septiembre).

-Ley 3/2012, de 6 de julio (B.O.E. de 7 de julio)

-Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (B.O.E. 23 de febrero)

Según legislación vigente en Febrero 2013

Para más información consultar la web del Servicio Público de Empleo: www.sepe.es