**DIFERENCIAS ENTRE CONVENIO DE PRÁCTICAS Y EL CONTRATO EN PRÁCTICAS**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **CONVENIO DE PRÁCTICAS** | | **CONTRATO EN PRÁCTICAS** |
| **REQUISITOS** | Los universitarios, como parte de su formación, realizan prácticas externas en empresas que pueden ser de 2 tipos:  • **Prácticas externas curriculares:** que forman parte del programa de estudios y son obligatorias para los estudiantes.  • **Prácticas externas extracurriculares**: no forman parte del plan de estudios, pero los estudiantes pueden hacerlas para adquirir experiencia.  Las prácticas externas no suponen en ningún caso una relación laboral, por lo que, aunque el becario pasase a formar parte de la empresa una vez finalizado su periodo de prácticas, no tendrá validez como antigüedad en la empresa ni como periodo de prueba (salvo que se indique algo distinto en el convenio colectivo oportuno).  Para poder firmar este convenio, **el becario deberá estar matriculado** en una Universidad o un centro de formación autorizado para la firma de convenios de prácticas con empresas y que **la actividad de las prácticas esté relacionada con la formación del estudiante**.  Todo becario deberá contar con un tutor académico del centro de estudios y un tutor en la empresa que le oriente y evalúe. | | Puede ser formalizado al finalizar estudios oficiales (título universitario, FP o certificado de profesionalidad) y durante los siguientes 5 años a su obtención (7 en el caso de tener discapacidad) o ser menor de 30 años.  Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la [Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio](javascript:Redirection('LE0000174455_Vigente.HTML')), de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional. |
| **FIRMA** | El convenio de prácticas, la firma se realiza entre el estudiante, la empresa y el centro de estudios. **Es un convenio de cooperación educativa.** En ambos casos se recogen las condiciones exactas de los mismos. | | El contrato en prácticas se firma solo entre el titulado y la empresa, **es un contrato**, En ambos casos se recogen las condiciones exactas de los mismos. |
| En ambos casos se recogen las condiciones exactas de los mismos. | | |
| **DURACIÓN** | La duración del convenio de prácticas suele estar entre el mes y los seis meses, pero siempre quedará establecido por lo que indique el plan de estudios. Cuando se trata de prácticas extracurriculares (no obligatorias), no deben superar el tiempo máximo del 50% del curso académico.  En el caso del convenio, una de las exigencias es que la jornada debe ser compatible con la actividad académica permitiendo al estudiante acudir con normalidad en las clases y actividades formativas. | Su duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años; dentro de estos límites los Convenios Colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.  El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, ni a dos meses para los trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo convenio colectivo.  Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.  A la terminación del contrato, el empresario deberá expedir al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto o puestos de trabajo ocupados y las principales tareas realizadas en cada uno de ellos.  Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa. | |
| **RETRIBUCIÓN** | La obligación de remunerar o no a un becario depende del marco legal nacional donde se realicen las prácticas. En el caso de España, las empresas no están obligadas a ofrecer una remuneración a los becarios.  El establecer una "ayuda económica al estudio" durante el periodo de prácticas es opcional, a no ser que esta condición se incluya dentro del convenio de cooperación educativa del centro de formación. | La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.  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 pactada. | |
| **COTIZACIÓN** | Con la entrada en vigor del [Real Decreto-ley 28/2018 del 28 de diciembre](javascript:Redirection('LE0000634833_Vigente.HTML')), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, todos los estudiantes que comiencen su periodo de prácticas, tanto remuneradas como no remuneradas, tendrán que estar dados de alta en la seguridad social. Por otro lado, si la empresa decide remunerar al becario, las prácticas externas curriculares remuneradas tendrán una bonificación del 100% en la cotización a la seguridad social, mientras que las extracurriculares remuneradas no disponen de ningún tipo de bonificación.  Un becario que cotice a la Seguridad a través de este convenio tiene derecho a prestaciones de jubilación, invalidez e incapacidad temporal por accidente laboral o enfermedad común, pero NO tiene derecho a prestación por desempleo. La base de cotización es la mínima del Régimen General para los contratos para la formación y el aprendizaje. | Los contratos en prácticas están regulados por el [artículo 11.1 del estatuto de los trabajadores](javascript:Redirection('LE0000561075_Vigente.HTML#I120')) y, al ser un contrato laboral, conlleva los mismos derechos que el resto de trabajadores, incluidas las vacaciones y el derecho a prestación por desempleo. | |