

## **Qué derechos tenemos si hacemos prácticas**

Escrito por Luis Muñoz

Lunes, 02 de Febrero de 2015 09:30

---

**Todos los jóvenes, estudiemos una carrera o Formación Profesional, nos enfrentamos tarde o temprano al trabajo de prácticas.**

**El objetivo de este artículo es hacer una breve explicación de cuáles son las modalidades de prácticas que hay y cuáles son nuestros derechos en las mismas. Lo primero que debemos saber es que existen distintas modalidades de prácticas, concretamente, las prácticas académicas, no consideradas por la ley como una relación laboral, el trabajo de contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje.**

.....

**¿Quién puede hacerlo?**

### **Prácticas académicas**

Cualquier estudiante, ya sea como parte de su plan de estudios o de forma voluntaria (extracurricular).

### **Contrato de prácticas**

Tener una carrera universitaria o ser técnico o técnico superior de Formación profesional y que no hayan pasado más de cinco años desde la terminación de los estudios, a excepción de jóvenes menores de 30 años, en cuyo caso se podrá celebrar este tipo de contrato aunque hayan transcurrido 5 o más años.

### **Contrato para la formación y el aprendizaje**

## **Qué derechos tenemos si hacemos prácticas**

Escrito por Luis Muñoz

Lunes, 02 de Febrero de 2015 09:30

---

Aquellos trabajadores mayores de entre dieciséis y treinta años que carezcan de la cualificación para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.

### **¿Con qué jornada?**

En las prácticas académicas, la jornada deberá ser compatibles con la actividad académica, en las otras modalidades se podrá celebrar el contrato a tiempo completo o a tiempo parcial.

### **¿Con qué salario?**

#### **Prácticas académicas**

No tienen salario reconocido, en su caso, la empresa podrá dar voluntariamente una consignación económica a modo de ayuda para el estudio.

#### **Contrato de prácticas**

Será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60 o el 75 por 100 durante el primero o el segundo año respecto al salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso podrá ser inferior al S.M.I.

#### **Contrato para la formación y el aprendizaje**

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en

## **Qué derechos tenemos si hacemos prácticas**

Escrito por Luis Muñoz

Lunes, 02 de Febrero de 2015 09:30

---

proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo, y no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85% durante el resto. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

### **¿Con qué duración?**

#### **Prácticas académicas**

Las curriculares serán establecidas por el plan de estudios, mientras que las voluntarias

#### **Contrato de prácticas**

No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, pudiendo concretarse esto por Convenio Colectivo, en caso de que el contrato se celebre por un tiempo menor al establecido como máximo, el mismo podrá prorrogarse dos veces, siempre respetando ese límite máximo.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad.

Tampoco se podrá estar contratado en prácticas en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a dos años, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado de profesionalidad.

#### **Contrato para la formación y el aprendizaje**

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres, salvo que el Convenio Colectivo aplicable disponga otra cosa.

## Qué derechos tenemos si hacemos prácticas

Escrito por Luis Muñoz

Lunes, 02 de Febrero de 2015 09:30

---

Si la duración del contrato fuera inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Finalizada la duración del contrato el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato para la formación tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada.

Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni trabajos a turnos.

No se podrá celebrar este contrato cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por el tiempo superior a un año.

Estas son las principales características de los trabajos de prácticas y las mismas deben ser respetadas por los empresarios para cumplir con la legalidad, y aun siendo insuficientes, no podemos permitir que ningún empresario pase por encima de ellos empeorando, aun más si cabe, nuestra situación como jóvenes trabajadores.

---

## Qué derechos tenemos si hacemos prácticas

Escrito por Luis Muñoz

Lunes, 02 de Febrero de 2015 09:30

---

**Luis Muñoz** es miembro de la Comisión de Movimiento Obrero y Sindical del Comité Central de los Colectivos de Jóvenes Comunistas (CJC).

Otros artículos de este autor:

- [Qué derechos tenemos en los trabajos de verano](#) , 21/07/2014.
- [Qué derechos tenemos aunque no firmemos el contrato](#) , 05/06/2014.