

Gestión adecuada de los profesionales en prácticas en los establecimientos sanitarios de óptica

Contar con estudiantes que acaban de terminar su formación o que están en las últimas etapas de la misma es una buena alternativa para mejorar el servicio que ofrece tu establecimiento sanitario de óptica y, además, encontrar nuevos talentos.

Septiembre es sinónimo del inicio del curso y también puede ser un buen momento para comenzar a contar con nuevos profesionales en la óptica, como por ejemplo estudiantes que acaban de finalizar su formación académica o que están terminando su último curso. Por ello, si estamos pensando en contratar a un estudiante para hacer prácticas en la óptica, es importante conocer las claves para gestionar adecuadamente el contrato de prácticas, así como los consejos que puedan ayudarle a sacar el máximo partido a esta tipología de trabajador para llevar a cabo una buena gestión y cumplir con todas las obligaciones legales.

Muchas empresas recurren a la colaboración de becarios durante los meses de verano para apoyar la falta de personal propio que suele darse durante las vacaciones, pero lo cierto es que se trata de una alternativa muy oportuna en cualquier época del año. No es para menos, ya que se trata de un apoyo importante, si se plantifica bien, y una buena oportunidad para descubrir

nuevos talentos profesionales que puedan formar parte de la óptica a medio y largo plazo.

¿Qué es un contrato de prácticas?

Un contrato de prácticas es aquel que se celebra entre un estudiante y una empresa con el objetivo de que el primero adquiera experiencia profesional en el ámbito laboral. Este tipo de contrato tiene una duración determinada y establece un programa formativo para el estudiante.

Actualmente, la normativa española del contrato de prácticas se encuentra regulada en el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación. De esta manera, con la reforma laboral de 2022, el contrato en prácticas se denomina "contrato para la obtención de la práctica profesional". Para ello, las empresas que deseen ofrecer



BENEFICIOS DE LOS CONTRATOS DE PRÁCTICAS EN ÓPTICAS

El rol del contrato en práctica resulta muy beneficioso tanto para una pequeña óptica como para una grande. Y lo cierto es que los contratos de prácticas son beneficiosos tanto para la empresa como para el estudiante. Algunas de las ventajas más evidentes son:

- **Adquisición de experiencia.** El estudiante en prácticas tiene la oportunidad de adquirir experiencia profesional en un entorno real de trabajo. Esto le permitirá conocer de primera mano las tareas y responsabilidades que deberá asumir en su futura actividad profesional en una óp-

tica, así como desenvolverse con fluidez de cara al público, aprendiendo a tener un trato cercano y cordial con los usuarios de la óptica.

- **Selección de personal.** Las prácticas son una buena forma de conocer a los posibles futuros empleados de la empresa. De esta forma, la óptica puede seleccionar a aquellos estudiantes que mejor se adaptan a su cultura empresarial y a sus necesidades con el objetivo de seguir incrementando sus servicios al cliente o mejorar la experiencia que ofrecen al usuario.
- **Fomento de la responsabilidad social.** Al ofrecer prácticas a los estudiantes, las empresas están fomentando la responsabilidad social corporativa y la formación de los jóvenes en el campo de la óptica.



un contrato en prácticas deben tener en cuenta que los candidatos cumplan con una serie de requisitos:

- Poseer un título universitario, de formación profesional o un grado medio o superior. También puede ser mediante un certificado de profesionalidad o algún estudio equivalente.
- Que no hayan pasado más de tres años desde la obtención del título. No obstante, si el candidato tiene alguna discapacidad, este plazo se extiende hasta los cinco años.
- Que el candidato no haya trabajado con contrato de prácticas durante un año, sea cual sea la empresa.
- Antes de tomar la decisión de contratar a un nuevo profesional a través de esta mecánica de prácticas es importante identificar las necesidades concretas de la óptica. Así, antes de contratar a un estudiante en prácticas hay que determinar cuáles son las necesidades de nuestro establecimiento sanitario en cuanto a perfiles y habilidades. De esta forma, se podrán buscar a los estudiantes que mejor se adapten.

¿Qué obligaciones tiene la empresa?

Cuando se celebra un contrato de prácticas, la empresa tiene una serie de obligaciones que debe cumplir:

1. Designación de un tutor. En este sentido, la empresa debe designar a un tutor óptico-optometrista con experiencia que supervise al estudiante y le guíe durante el periodo de prácticas. Este profesional será el encargado de garantizar que el nuevo profesional se

adapta a su puesto y adquiere los conocimientos necesarios para desempeñar las funciones asignadas de la mejor manera posible, siempre bajo su supervisión.

2. Programa formativo. El contrato de prácticas debe incluir un programa formativo que especifique las tareas que el estudiante debe realizar durante sus prácticas. Este programa debe estar orientado a que el estudiante adquiera los conocimientos apropiados y habilidades necesarias para desempeñar su futura actividad profesional.

3. Jornada laboral. El estudiante en prácticas tiene los mismos derechos y deberes que los demás trabajadores de la empresa en cuanto a la jornada laboral, vacaciones y descansos. La jornada máxima será de 6 horas diarias y 30 horas semanales, salvo que se establezca otra cosa en el convenio colectivo.

4. Cotización a la Seguridad Social. La empresa debe dar de alta al estudiante en el Régimen General de la Seguridad Social y cotizar por él. La cotización se realizará por la base de cotización mínima del grupo de cotización correspondiente.

La cotización de los alumnos en prácticas no remuneradas se realiza por los conceptos de contingencias comunes. También se excluye la cotización por desempleo, FP, Fogasa y MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional). Es importante entender las implicaciones legales y económicas de las prácticas no remuneradas y la cotización a la Seguridad Social para los alumnos que las realicen. El objetivo es ↪

SI CONTRATAMOS A UN ESTUDIANTE PARA PRÁCTICAS EN LA ÓPTICA, ES IMPORTANTE CONOCER LAS CLAVES PARA GESTIONAR ADECUADAMENTE DICHO CONTRATO.

➤ garantizar una igualdad laboral para los estudiantes que buscan adquirir experiencia profesional.

5. Duración del contrato. La duración del contrato de prácticas no puede ser inferior a seis meses ni superior a dos años. Si el contrato se celebra por un periodo inferior a seis meses, no se podrá prorrogar.

Pasos para el alta en la Seguridad Social en prácticas formativas

Para dar de alta a los alumnos que realizan prácticas no remuneradas, se deberán seguir los siguientes pasos:

- Solicitar la asignación de un código de cuenta de cotización (CCC) específico para este colectivo de personas. La solicitud del CCC se realiza directamente en la Seguridad Social.
- Solicitar el número de seguridad social (NSS) de los alumnos que no lo tengan, y que realizan las prácticas no remuneradas a los que se va a dar de alta en la Seguridad Social. La consulta para saber si el alumno tiene ya un NSS se realiza a través del sistema RED o a través de la plataforma PDI.
- Una vez realizados los dos trámites anteriores, se procederá a comunicar el alta a través del sistema



RED al inicio de las prácticas y la baja cuando estas finalicen. El plazo para la comunicación en ambos casos es de diez días desde el inicio o fin de las prácticas.

- Comunicar en el ámbito de afiliación los días de prácticas efectivamente realizados, a partir de la información que facilita el centro donde se realice la práctica formativa mediante nueva acción MDP (Mecanización días de prácticas).
- Practicar la liquidación de cuotas (trimestralmente). Para esto se debe considerar que existe una cuota fija empresarial por cada día de prácticas que considera la exclusión de la cobertura por IT (incapacidad temporal), derivada de contingencias comunes; que la base de cotización será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización que exista para el grupo de cotización número ocho por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural; que el cálculo de la prestación por IT por contingencias profesionales en el régimen de pago delegado se realiza aplicando las reglas que rigen para los trabajadores con contrato a tiempo completo.

Consejos para una gestión más eficaz

- Es importante que el becario conozca bien la empresa, su funcionamiento y su organigrama, así como a los responsables de la misma. En las grandes empresas, estos suelen reunirse con los becarios para darles la bienvenida, pero en las pymes, como una óptica, todo es más informal y este proceso puede ser mucho más ágil y sencillo.
- Un becario no tiene experiencia laboral, con lo que es conveniente que cuente con una persona que le ayude y asesore, sobre todo en los primeros días. En este caso es importante contar con un tutor óptico-optometrista experimentado.
- El director del establecimiento sanitario de óptica no debe desentenderse: hay que potenciar que el becario sea proactivo y que no se disperse. También se sentirá más motivado con tareas de mayor valor añadido.

- Se le deben dar facilidades para que combine estudios y trabajo, como días libres para hacer y preparar sus exámenes.
- Comunicación con el centro educativo. De esta forma, se podrán coordinar las tareas que el estudiante deberá realizar en la óptica y se podrán solucionar posibles problemas que puedan surgir durante el periodo de prácticas.

- Evaluación del desempeño del estudiante. Es importante durante el periodo de prácticas proporcionarle un *feedback* constructivo que le permita mejorar sus habilidades y conocimientos.

¿A quién puedes darle continuidad?

Es posible que desde el día a día de la óptica se observe que hay jóvenes en prácticas que muestran más habilidades que otros. En este caso, si se observa que alguno de los becarios muestra gran potencial para la profesión y el trato con el paciente/usuario, es importante ser proactivo e intentar darle algún tipo de continuidad laboral. Algunas pautas para seguir este proceso son:

- Identifica los puestos que necesitas cubrir. ¿Qué cualidades y competencias requieren?
- ¿Qué becario se adecúa a ese perfil? Debemos valorar su evolución a lo largo de los meses de prácticas, los éxitos que haya logrado en función del trabajo que se haya encomendado y sus capacidades.
- Debemos fijarnos en la motivación personal de cada uno de los becarios. Eso nos ayudará a tomar una decisión final más acertada.

